



Trabajo Fin de Grado

Análisis de las ofertas de empleo del ámbito
económico empresarial a través de un portal web
de empleo

Autor/es

Marcos Bielsa Serrano

Director/es

David Pac Salas

Facultad de Economía y Empresa
Año 2015

ÍNDICE

| | |
|--|----|
| 1. INTRODUCCIÓN | 3 |
| 1.1 INFORMACIÓN Y RESUMEN | 3 |
| 1.2 OBJETIVOS DEL TRABAJO | 4 |
| 1.3 JUSTIFICACIÓN DEL TRABAJO | 5 |
| 1.4 METODOLOGÍA..... | 5 |
| 1.5 ESTRUCTURA DEL TRABAJO | 6 |
| 2. CONTEXTUALIZACIÓN DEL MERCADO LABORAL EN ESPAÑA | 6 |
| 2.1 TEORÍAS DEL MERCADO DE TRABAJO | 6 |
| 2.2 VISIÓN HISTÓRICA | 10 |
| 2.3 ENTORNO SOCIO LABORAL EN ESPAÑA | 12 |
| 2.4 ENTORNO INDUSTRIAL EN ARAGÓN..... | 15 |
| 3. ENTORNO LABORAL UNIVERSITARIO | 16 |
| 3.1 ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS DE ECONOMÍA Y EMPRESA..... | 19 |
| 4. SEGUIMIENTO DEL MERCADO LABORAL EN INFOJOBS | 23 |
| 4.1 METODOLOGÍA UTILIZADA | 23 |
| 4.2 CARACTERÍSTICAS BÁSICAS DE LAS OFERTAS DE TRABAJO..... | 25 |
| 4.3 ANÁLISIS DE LAS OFERTAS SEGÚN EL TIPO DE PUESTO..... | 38 |
| CONCLUSIONES..... | 49 |
| BIBLIOGRAFÍA | 54 |
| ANEXO I: TABLAS UNIVARIANTES | 55 |
| ANEXO II: TABLAS MULTIVARIANTES..... | 63 |

1. INTRODUCCIÓN

1.1 INFORMACIÓN Y RESUMEN

Mi nombre es Marcos Bielsa Serrano y soy estudiante de cuarto curso del grado de Administración y Dirección de Empresa. El trabajo final de grado que presento se titula “Análisis de las ofertas de empleo del ámbito económico empresarial a través de un portal web de empleo”. Este trabajo se ha realizado dentro de la línea “Cualificaciones profesionales más demandadas en un mercado laboral en crisis” propuesta por el departamento de Psicología y Sociología de la Universidad de Zaragoza. Ha sido dirigido por el profesor David Pac Salas, profesor del área de sociología de la Facultad de Economía y Empresa –Campus Río Ebro.

Resumen del trabajo final de grado:

El objetivo de este trabajo es analizar las cualificaciones profesionales requeridas en el ámbito económico empresarial en un mercado laboral en crisis. Además de conocer las condiciones laborales de las ofertas de empleo por parte de las empresas privadas en España. Para ello, en primer lugar se ha realizado una contextualización del mercado de trabajo en el entorno de España y de Aragón. Esta investigación se ha enfocado para los universitarios de la rama de economía y empresa, más concretamente para los graduados en administración y dirección de empresas. En segundo lugar se ha llevado a cabo un seguimiento de las ofertas de empleo durante los meses de Septiembre, Octubre y Diciembre del año 2014 en el portal de empleo web Infojobs. Durante este seguimiento se han identificado distintos requisitos que las empresas exigen para ocupar el puesto de trabajo ofertado. Los principales resultados obtenidos en este trabajo son: que el nivel de las cualificaciones profesionales exigidas y la calidad de las condiciones laborales ofertadas, dependen de los distintos tipos de puesto. Las cualificaciones profesionales exigidas varían en función del tipo de puesto al que va dirigida la oferta de trabajo. Ocurre lo mismo en cuanto a las condiciones laborales, ya que estas son mejores o peores en función de la responsabilidad del puesto.

1.2 OBJETIVOS DEL TRABAJO

Este trabajo está enfocado a analizar estas características profesionales que demandan las empresas para cubrir los puestos de trabajo relacionados con los estudios de administración de empresa y economía. Con este enfoque se pretende ayudar a los futuros graduados en ADE, economía o similares, a que sepan que cualidades profesionales son las más útiles y valoradas por parte de las empresas. De esta manera orientar el camino formativo post universitario a seguir para conseguir un trabajo en consonancia a los estudios realizados.

Dado este enfoque surge una pregunta: ¿Qué cualificaciones profesionales relacionadas con la economía y la administración son demandadas por las empresas privadas?

En base a esta pregunta aparecen los objetivos de este trabajo final de grado.

Objetivos Generales

- ✓ Estudiar las cualificaciones profesionales exigidas por los agentes privados en el campo de la economía y empresa en un mercado laboral en crisis.

Objetivos Específicos

- ✓ Identificar las ofertas de empleo en el ámbito económico empresarial a través de un portal de empleo. Nuestro objetivo es conocer los requisitos exigidos en las ofertas de empleo: edad, titulaciones, experiencia, idiomas, otras competencias o conocimientos.
- ✓ Analizar los tipos de contrato ofertados por parte del sector privado junto con un mayor conocimiento del perfil profesional demandado para esos contratos ofertados.
- ✓ Conocer el nivel de precariedad en las ofertas de empleo existentes en el campo de la economía y empresa en un mercado laboral en crisis.

1.3 JUSTIFICACIÓN DEL TRABAJO

A la hora de decidir el tema sobre el que se va a hacer el trabajo fin de grado, hemos considerado realizar un trabajo que nos ayude a conocer el mercado laboral en España. De este modo conseguir una búsqueda de empleo mucho más eficaz para todos los futuros profesionales graduados en Administración y Dirección de Empresas o similares.

Los motivos que explican esta decisión son los siguientes:

1. Conocer las cualidades que se requieren en un mercado laboral en crisis, como en el que estamos, para los graduados en ADE o titulaciones similares. De esta manera los estudiantes tendrán más información sobre que conocimientos o aptitudes tienen valor a la hora de conseguir un empleo relacionado con nuestros estudios universitarios.
2. Facilitar información de interés no solo para los estudiantes, sino también para el personal investigador y docente de la universidad a la hora de aplicar la metodología educativa. De esta forma ayudar a los docentes a que sus conocimientos teóricos y prácticos tengan un enfoque más práctico y útil hacia lo que el mercado laboral demanda.

1.4 METODOLOGÍA

La metodología utilizada para conseguir los objetivos descritos inicialmente consta de dos partes. En primer lugar el trabajo se basa en el estudio, a través de fuentes secundarias, de la situación económica española desde el estallido de la crisis financiera y sus consecuencias en el mercado laboral español. Es una visión global de la economía y de su estructura así como de los aspectos sociales y jurídicos más influyentes en el mercado laboral español.

La segunda parte del trabajo consiste en un análisis cuantitativo de las ofertas de trabajo en un portal web de empleo. Infojobs es uno de los mayores portales web de empleo en España con unos 5 millones de usuarios y 200 empleados, donde su objetivo es *“hacer fácil a todas las personas encontrar el mejor empleo posible”* (Infojobs.com). Este

análisis cuantitativo consiste en realizar un seguimiento de las ofertas de empleo ofertadas por parte de las empresas privadas a través de Infojobs, durante los meses de Septiembre, Octubre y Noviembre del año 2014. Con este análisis nuestro objetivo es conseguir información sobre las cualificaciones profesionales más demandadas y sus condiciones laborales.

1.5 ESTRUCTURA DEL TRABAJO

La estructura del texto se compone de tres partes. Una primera parte, que consiste en la contextualización del problema en España. Veremos las teorías del mercado de trabajo así como un apunte histórico sobre el mercado laboral en España en los últimos 30 años. Analizaremos el entorno general del mercado laboral en España y en Aragón.

En segundo lugar, se realiza un análisis del entorno específico centrándonos en los titulados universitario y en los titulados en Administración y Dirección de Empresas o similares.

La tercera parte, está basada en un trabajo empírico. En este trabajo empírico se realiza un seguimiento de las ofertas de trabajo para profesionales de la economía y empresa publicadas a través del portal de empleo web Infojobs. Realizamos un análisis cuantitativo de los requerimientos de cualificación profesionales demandados y de las condiciones laborales ofertadas por parte de las empresas privadas.

2. CONTEXTUALIZACIÓN DEL MERCADO LABORAL EN ESPAÑA

2.1 TEORÍAS DEL MERCADO DE TRABAJO

Para poder comprender bien el funcionamiento del mercado laboral primero hay que darse cuenta de lo que es. ¿Qué es el mercado de trabajo? La respuesta a esta pregunta hoy en día sigue sin tener una respuesta única que satisfaga a todo el mundo. El mercado de trabajo se le denomina “mercado”, pero para muchos de los economistas no es un mercado como el de cualquier otro bien o mercancía. Existen tres enfoques

principales sobre el mercado de trabajo. Según Pac (2009), estos enfoques son la corriente marxista, la teoría neoclásica y la corriente institucionalista.

¿Cuál de las teorías se asemeja más al mercado laboral Español en la actualidad?

Teoría Neoclásica

En primer lugar, tenemos la teoría neoclásica que propone que el mercado laboral funciona de igual manera que cualquier otro mercado con su relación de demanda y oferta.

Según Köhler y Artiles (2005) esta teoría establece cuatro supuestos básicos:

1. El trabajo se comporta como cualquier otra mercancía, cuyo mercado funciona como cualquier otro mercado
2. El objetivo de los empresarios y trabajadores es maximizar sus ingresos y minimizar sus esfuerzos.
3. Como cualquier otro mercado no regulado, este tiende al equilibrio entre oferta y demanda de trabajo estableciendo un precio (salario) en equilibrio que garantiza el pleno empleo.
4. El paro, el cual es un desequilibrio en el mercado de trabajo, es consecuencia de factores externos y limitan la flexibilidad salarial.

Para esta visión el papel de la educación y el capital humano juegan un papel principal, ya que se considera la inversión más rentable que se puede hacer para el crecimiento. Esta teoría recibe críticas desde los otros enfoques, institucionalista y marxista.

Corriente institucionalista

En segundo lugar, vamos a describir el mercado laboral según los institucionalistas. Según esta corriente el mercado laboral al igual que la acción económica está controlado por las instituciones sociales. Para Brunet y Morell (1998) las normas legales y morales junto con los hábitos y costumbres deben ser analizadas como marco institucional.

Dentro de la teoría institucionalista vamos a destacar dos corrientes principales:

1. La segmentación del mercado de trabajo
2. Los mercados de trabajo transicionales

1 – La segmentación del mercado de trabajo

La primera corriente destaca la existencia de varios mercados de trabajo los cuales no compiten entre sí. Los pertenecientes a un tipo de mercado de trabajo como por ejemplo los camareros no compiten con los directivos. Cada segmento del mercado laboral tiene unas condiciones laborales y unas características distintas a las de otros segmentos.

Se realiza una división distinguiendo entre mercado primario y mercado secundario.

El mercado primario se divide a su vez en mercado primario independiente y dependiente. El independiente está caracterizado por estabilidad de empleo, buenas condiciones laborales y alta cualificación. En segundo lugar está el mercado primario dependiente, caracterizado por la estabilidad de puesto, menor nivel de cualificación y pocas oportunidades de ejercer control.

El mercado secundario se caracteriza por la inestabilidad de empleo. Está compuesto por puestos y empleados de baja cualificación con malas condiciones laborales y casi ninguna posibilidad de promoción interna. Sobre todo se da en pequeñas empresas intensivas en mano de obra. Para Pac (2009), en la actualidad en España, debido a la desregularización de los mercados de trabajo y a la transformación de las políticas de recursos humanos de las empresas, se ha producido un ensanchamiento del mercado de trabajo secundario.

2 – Los mercados de trabajo transicionales

Según Kölher y Artiles (2005) los mercados de trabajo dejan de ser caminos predeterminados y requieren constantemente ajustes ante turbulencias externas e internas. Dentro de las políticas activas de empleo en la Comunidad Europea se está trabajando la flexiseguridad.

Este concepto se puede definir como una estrategia integral cuyo objetivo es mejorar la flexibilidad y la seguridad en los mercados de trabajo. Se basa en cuatro pilares: flexibilidad y seguridad en los sistemas de contratación, sistemas de seguridad social modernos, políticas activas en el mercado de trabajo y el aprendizaje continuo a lo largo de toda la vida.

Corriente marxista

Esta corriente establece que el mercado es una relación social entre personas. Esta idea contribuye a la aparición de conflictos sociales y provocan un desarraigo de la economía por parte de la sociedad. Uno de los teóricos marxistas Offe (1992) da tres ideas del porque el mercado de trabajo no debe tratarse como un mercado clásico.

- La naturaleza de la mercancía a intercambiar.
- Está muy relacionado con los cambios sociales, culturales, etc..., los cuales exigen una intervención en su organización.
- Existe unas restricciones impuestas por parte de los actores y de las estrategias que estos desarrollan.

Un concepto importante en esta corriente es el poder social de negociación (PSN). Entendemos por poder social de negociación la capacidad y disposición que tiene un trabajador rechazar o aceptar un empleo dependiendo de las condiciones laborales ofrecidas.

Para Brunet y Morell, (1998) cada trabajador ocupa un determinado lugar en el mercado de trabajo. Este lugar depende de las oportunidades de empleo y la posición ocupada en la estructura social y familiar. Esta posición en el mercado de trabajo diferencia a los trabajadores según su nivel de aceptación de las condiciones laborales de un trabajo.

Después de ver las tres teorías del mercado laboral propuestas por los teóricos, personalmente creo que el mercado laboral actual en España se asemeja más a la corriente institucionalista. En la actualidad, está claro que el mercado laboral no funciona como cualquier otro mercado, como proponen los teóricos de la corriente neoclásica. El mercado de trabajo en España está influenciado, sin llegar a ser controlado totalmente, por las instituciones gubernamentales y sociales como los sindicatos. Dentro de la teoría institucionalista existe una corriente principal que habla de la segmentación del mercado laboral. Esta segmentación hoy en día es una realidad ya que hay diferentes mercados de trabajos más y menos cualificados, los cuales no compiten entre sí. Un segmento existente con contratos de larga duración o indefinidos mientras otro amplio segmento con contratos temporales. Además de la existencia de un mercado primario dependiente e independiente en España, también hay un amplio

mercado secundario debido al bajo nivel de estudios de una parte de la población. En España existe un mercado de trabajo dual. Este bajo nivel educativo ha sido heredado de las décadas anteriores. Esto puede ser debido a que antes no se le daba tanta importancia a los estudios como ahora, ya que la gente encontraba fácilmente empleo con el cual podía llevar una vida normal.

2.2 VISIÓN HISTÓRICA

Según Delgado (2010), un mal funcionamiento de este mercado causa un aumento del nivel de paro, y este aumento tiene un importante coste económico, ya que una mayor tasa de desempleo supone una pérdida de producción potencial. Este aumento del nivel de paro también tiene unos costes sociales, ya que produce efectos nocivos sobre la distribución de renta y la cohesión social.

Para poder hacer una contextualización del mercado laboral actual en España, nos parece interesante echar la vista atrás y analizar porque fases ha pasado este mercado para llegar a la situación actual. Con esta visión histórica podemos comprobar la gran importancia que tienen los factores institucionales así como el marco legal del país en este delicado mercado.

Según Delgado (2010), en los últimos 30 años, se vislumbran tres periodos. Dos de ellos son anteriores al inicio de la crisis económica actual, los cuales son importantes contemplarlos para tener en cuenta los antecedentes históricos que inciden en nuestra situación actual.

a) Periodo de 1985 hasta 1994.

Este periodo estuvo caracterizado en los primeros años por un fuerte y continuo crecimiento de empleo que condujo a un aumento de la tasa de ocupación y una disminución de la tasa de paro hasta 1990. Pero durante el trienio 1992-1994 ocurrió todo lo contrario, se inició una recesión de la economía española que produjo una destrucción de empleo y una elevación de la tasa de paro.

Este hecho indica que el mercado laboral español tuvo y tiene (como veremos más adelante) una elevada sensibilidad del empleo al ciclo económico en el que se encuentra la economía. Esta alta elasticidad-renta del empleo viene precedida de las facilidades

aprobadas en 1984 para la contratación temporal. Esta contratación temporal alcanzó unos niveles de la tasa de temporalidad de un 34% en el año 1994 (INE, CNE y EPA).

Un dato a destacar es que durante este periodo la tasa de paro estructural (NAIRU) se mantuvo estable en torno a un 14% (OCDE).

b) Periodo de 1995 hasta 2007.

A partir de año 1995, en España se notó una notable mejoría en el mercado laboral. Este periodo se caracteriza por un aumento de ocho millones de ocupados, y una creación de empleo muy intensa que permitió una caída del desempleo de dieciséis puntos porcentuales. Estos datos fueron muy positivos para la economía española, pero igual o más importante fue para el mercado laboral la caída del paro estructural o paro a largo plazo, el cual disminuyó cinco puntos. Esta disminución del paro estructural se debió a los stocks de oferta, los cuales fueron positivos.

- + Se produce una reducción del tipo de interés real derivada de la integración a la Unión Económica y Monetaria.
- + La competencia en los mercados de servicios y de bienes aumenta, esto dio lugar a una mayor eficiencia y una menor tasa de inflación.
- + Aumenta los flujos de inmigración y el acceso al mercado laboral, lo que aumento la flexibilidad y contribuyo a una moderación salarial.

El resultado de esta coyuntura económica y social produjo una elevada rentabilidad empresarial, un mayor dinamismo inversor y lo que es más importante, la creación de empleo y disminución del paro por debajo del paro estructural según la OCDE.

No hay que olvidarse de que estos datos positivos fueron creados en una fase de expansión económica que favoreció dichos resultados, basados en actividades económicas como la construcción caracterizada por la intensidad en mano de obra y bajo nivel educativo.

c) Desde 2007 a la actualidad

El desencadenamiento de la crisis económica supuso el desplome del consumo y de la inversión. La destrucción de empleo fue y ha sido muy intensa, centrándose en sectores como la construcción, industria manufacturera y en los servicios muy ligados al

consumo. Esta destrucción de empleo está muy ligada a las facilidades que encontraron las empresas para hacer un ajuste vía cantidades que supusieron la gran cantidad de contratos temporales existentes en ese momento. Mientras que las condiciones económicas eran cada vez peores los salarios reales aumentaron significativamente. Este es un grave problema ya que en vez de realizar un ajuste vía despidos se podría haber realizado un ajuste interno a través de los salarios. Este ajuste interno fue dificultado por la rigidez en el mecanismo de negociación colectiva, que impidió que los salarios se ajustaran rápidamente a las nuevas expectativas y ciclos económicos. Durante el periodo 2008-2010 tan solo el 6% de las empresas españolas realizaron un ajuste vía salario. En este mismo periodo el 68% de las empresas españolas recortaron sus plantillas (Fuente: Comisión Europea (2010)). En la crisis actual, el desempleo estructural (NAIRU) ha aumentado debido al aumento del paro de larga duración. Otro problema existente es el desajuste de cualificaciones, ya que estos parados de larga duración tienden a la obsolescencia de conocimientos. Además la mayoría de los nuevos parados en el periodo 2008-2010, el 57%, tienen un nivel de estudios primarios o de secundaria obligatoria (INE). Este nivel de estudios se ajusta muy mal a las demandas de cualificación de los empleos en las actividades emergentes.

2.3 ENTORNO SOCIO LABORAL EN ESPAÑA

Desde el estallido de la crisis económica mundial, en España se ha vivido en una situación muy complicada para la gente, donde el desempleo subía mes a mes de una manera insólita hasta alcanzar su máximo histórico. En un entorno donde cada día salían en las noticias empresas que quebraban, gente que perdía sus casas por falta de trabajo, datos macroeconómicos desalentadores, aumento de desempleo, etc.... El gobierno aprobó en Febrero de 2012 una reforma laboral con el objetivo general de flexibilizar el mercado laboral ante los distintos ciclos de la economía. Con este objetivo posibilitar la creación de empleo estable y de calidad que favorezca la competitividad.

Según el informe publicado por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social del Gobierno de España con la reforma laboral se pretendía y se pretende corregir las importantes debilidades que sufre el mercado laboral español. Estas debilidades son:

- Una excesiva rigidez en el mercado y en las condiciones internas del trabajo.

Este elevado grado de rigidez dificulta la adaptabilidad del mercado a los distintos escenarios económicos que sufre la economía de un país. Existe una dificultad interna para adoptar medidas de flexibilidad alternativas al despido. Esta excesiva rigidez se ve claramente durante la crisis, ya que el ajuste al cambio de demanda interna que sufren las empresas se ha producido vía despidos.

- Una segmentación cada vez más pronunciada entre las condiciones laborales de trabajadores con contrato indefinido y trabajadores con contrato temporal.

El mercado laboral en España se podría calificar como dual, en donde existen dos grandes grupos. Por un lado están los trabajadores con un empleo indefinido, estable y protegido por falta de flexibilidad. La contrapartida es, un amplio grupo de trabajadores con contrato temporal que están sometidos a una alta rotación. Este grupo de trabajadores sirven a las empresas como ajuste interno a las distintas situaciones económicas de la empresa. Esta situación repercute de manera más grave a los jóvenes y aquellos empleos que requieren una menor formación educativa.

- Negociación colectiva inadecuada a la coyuntura económica además de una falta de capacidad de reacción.

El sistema de negociación colectiva vigente en España ha restringido las posibilidades de reorganización interna por parte del empresario. De esta manera, existen tales convenios que el empresario tiene limitadas sus acciones para adaptar los recursos productivos y las condiciones laborales, a las necesidades actuales de la empresa y de la economía del país. En vez de adaptarse a la coyuntura vía reducción de salario o jornada laboral, se realiza el ajuste vía despido.

- Existencia de una formación inadecuada de los trabajadores.

Como consecuencia del pasado turbulento, en la actualidad nos encontramos con un amplio grupo de personas cuyo nivel educativo es básico o nulo, debido al abandono escolar temprano que se produjo en el s. XX. Este bajo nivel de cualificación ha provocado que la crisis golpee negativamente a este colectivo de personas, que hace que tengan un periodo de desempleo mucho más largo que las personas con un nivel de cualificación alto.

Estas debilidades existentes en el mercado laboral en España tienen que ser corregidas de una manera u otra, independientemente de la ideología política que este al mando del gobierno. Una vez subsanadas estas debilidades, el mercado laboral podrá funcionar de una manera más eficiente y podrá ayudar al progreso económico de la sociedad y del país. Cabe destacar que aunque se solucionen estos problemas prioritarios de este delicado mercado, siempre pueden aparecer nuevos problemas que afecten negativamente a la sociedad y a la economía.

Según el Consejo Económico y Social de Aragón (CESA, 2014), se puede vislumbrar que nos encontramos en un momento de cambio, originados por una etapa de crisis, donde las economías invierten sus equilibrios macroeconómicos y la riqueza se desplaza hacia los países del Este como China o la India. Estas economías desafían el dominio occidental con unas reglas de juego diferentes a las vistas en occidente. El éxito de estas potencias descansa en un modelo económico y social diferente al de EU y EEUU, democráticos en lo político y poco intervencionista en lo económico. Las tendencias y las perspectivas que publica CESA en el año 2014 auguran un incremento de las relaciones internacionales, que duplicaran el volumen de comercio mundial. En este incremento comercial jugarán un gran papel las economías emergentes, que cada vez se posicionarán mejor en detrimento de la UE y EEUU. Estas economías se han visto muy afectadas por la crisis económica y lo que es más, se ha puesto de manifiesto la ineficiencia de la UE para que la gestión monetaria tenga un buen funcionamiento.

Para saber que entorno general nos podemos encontrar de aquí a 10 años, es imprescindible saber la manera en que la UE va a salir de la crisis y cuáles son sus perspectivas de crecimiento. Según el planteamiento de Acemoglu y Robinson (2012) publicado por (CESA; 2014) *“para que pueda haber un crecimiento sostenido en los países debe coincidir la existencia de instituciones inclusivas tanto en el ámbito*

económico como en el político”. En este planteamiento insisten mucho en el éxito de una nación en que sus instituciones sean inclusivas y no extractivas. Entendemos por instituciones inclusivas aquellas que crean un clima adecuado para la iniciativa privada con un mínimo de obstáculos al emprendedor y son capaces de generar igualdad, al menos en oportunidades. Por el contrario, las instituciones extractivas se caracterizan por la creación de una gran desigualdad de oportunidades dependiendo de si se pertenece a determinados grupos sociales.

Una tendencia con cada vez más importancia es el envejecimiento de la población mundial y concretamente en España, lo que supondrá un grave problema para la sostenibilidad del sistema de pensiones y seguridad social. Este problema se ve agravado por la disminución de la proporción de población en edad de trabajar respecto al total. España tiene que cortar la “fuga de cerebros” de manera rápida. Como siga esta tendencia junto con la disminución de la población en edad de trabajar nos encontraremos en España con una escasez de mano de obra cualificada, que influirá de manera muy negativa al progreso tecnológico y económico del país. Este problema debe solventarse no solo desde España sino también desde la Unión Económica Monetaria (UEM) de la Unión Europea (UE) reduciendo la brecha en la productividad y competitividad de los estados miembros.

2.4 ENTORNO INDUSTRIAL EN ARAGÓN

En nuestra comunidad autónoma las perspectivas indican que existen tres sectores críticos en la especialización productiva: logística, automóvil e industria agroalimentaria. El primer sector crítico en nuestra comunidad es la logística. Gracias a la excelente situación geográfica en que se encuentra Aragón y especialmente Zaragoza, en medio de los cuatro centros de desarrollo industrial más importantes del país (Madrid, País Vasco, Barcelona y Valencia). Esta privilegiada localización potencia el sector de la logística dando paso a grandes infraestructuras como PLAZA, PLATEA, ADIF o PLHUS que incentivan la economía. También hay que destacar la salida directa a la UE a través de los Pirineos.

En segundo lugar podemos hablar del sector del automóvil como otro principal sector industrial en Aragón debido a la existencia de una de las mayores plantas de GM en Europa. Esta planta industrial no solo crea un montón de puestos de trabajo directos, sino que se ha creado un tejido industrial a su alrededor de proveedores de componentes industriales. Este tejido industrial ha atraído grandes empresas extranjeras que traen consigo un flujo continuo de capital.

Por último destacar el amplio sector agroalimentario existente en Aragón. Nuestra comunidad tienen una tasa de participación en dicho sector superior a la media española (EPA, 3º trimestre de 2014). En cambio si comparamos la productividad nos encontramos con una productividad menor a la media española, lo que significa que es un sector muy intensivo en mano de obra. Un dato muy positivo es que las últimas tendencias muestran que nuestra comunidad cada vez es más exportadora y menos importadora (CESA, 2014). Hasta el año 2007 las importaciones aumentaban mientras que las exportaciones disminuían, haciendo que el superávit comercial fuera cada vez menor. En el año 2007 hubo un punto de inflexión donde las importaciones se estancaron mientras que las exportaciones aumentaron un 50% hasta el año 2009. En el año 2010 hubo un pequeño bajón de las exportaciones pero que pronto se remedio, ya que en 2012 se supero el volumen de exportaciones del año 2009. Durante este último periodo las importaciones siguieron estancadas o incluso descendieron. Esto significa que el superávit comercial de este sector se ha ampliado en los últimos años.

3. ENTORNO LABORAL UNIVERSITARIO

En 1999 la Declaración de Bolonia fue firmada por los ministros de educación de cada país perteneciente a este nuevo Espacio Europeo de Educación Superior. Esta declaración tiene varios objetivos de los cuales destaco estos dos:

- 1º. La orientación del ciclo de grado es fundamentalmente profesional, tiene como objetivo facilitar la inserción laboral. Mientras que la orientación que se da a los ciclos de postgrado es una orientación investigadora o científica de especialización.

2º. Esta declaración promueve la educación y formación de manera continua a lo largo de la vida profesional.

Los países integrantes de esta declaración han tomado distintas opciones para estructurar el grado y postgrado. Países como Francia, Italia, Países Bajos, Bélgica o Suecia han optado por una estructura de grado de 180 créditos ECTS, es decir, la mayoría de países han optado por la opción 3-1 o 3-2, tres años de grado más uno o dos de postgrado. Esta no es la opción tomada por España, ya que se ha optado por una estructura de 240 créditos ECTS, es decir, un grado de cuatro años más un año de postgrado. Esta opción también es la utilizada en Portugal o Reino Unido y es la menos utilizada por los países pertenecientes. Un aspecto que si que coincide en Europa es la creación de más de dos titulaciones en economía y empresa.

Actualmente y desde el 2010 ya no existen las diplomaturas y las licenciaturas en empresariales o en economía debido al nuevo plan de estudios superiores adoptada en algunos países de Europa entre ellos España. Este plan nuevo plan de estudios se analizo previamente mediante la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) a través de encuestas y estudios de universidades europeas, con la ayuda de una extensa lista de representantes universitarios y docentes de las universidades de España. En 2005 esta agencia nacional junto con las universidades españolas publicó *el libro blanco de Título de grado en economía y empresa*. En este documento se analiza por completo los estudios de economía y empresa así como su adaptación al nuevo Espacio Europeo de Educación Superior.

En España uno de los problemas que se está acentuando en la actualidad es la empleabilidad de los jóvenes menores de 25 años. Debido a la situación económica actual los jóvenes se encuentran con un mercado laboral que oferta muy pocos puestos de trabajo que requieran poca o nada de experiencia.

¿Cómo conseguir mi primer trabajo si en la mayoría de ellos requieren experiencia y ninguna empresa me la da?

Actualmente en nuestra comunidad autónoma según un informe de Randstand de 2014 el número de estudiantes que busca empleo ha crecido un 93% desde el año 2008, con el

estallido de la crisis. Además comparando los datos de agosto de 2013 y 2014 el número de estudiantes menores de 25 años que no encuentra trabajo ha crecido un 5%. Estos datos muestran una clara tendencia que se extrapola a todo el país, y es que cada vez los jóvenes tienen más difícil encontrar un trabajo. Según el artículo de A. Corral publicado en el Diario del alto Aragón, el primer empleo llega de ocho meses a un año después de dejar la formación. Este plazo de tiempo varía en función de tipo de estudios realizado. Los estudiantes de ingeniería y ADE son los que encuentran empleo más adaptados a su formación en el menor tiempo mientras que los estudiantes de filosofía, historia o filologías el tiempo de búsqueda es mucho mayor.

Debido a este entorno muchos jóvenes tienden a la especialización de su formación antes de aceptar un empleo precario. Esta tendencia de especialización puede provocar una sobre cualificación de los trabajadores que el mercado de trabajo español no puede absorber por completo. Este exceso de trabajadores cualificados que no encuentran un trabajo a la altura de su formación, acude a otros mercados laborales extranjeros (“fuga de cerebros”), para poder así encontrar un empleo de calidad y a la altura de sus estudios. Esta tendencia actual también está impulsada desde la universidad a través del nuevo plan de estudio Bolonia, instaurado en España en el año 2010. Actualmente el rol de la universidad no es simplemente docente, sino que desempeña una triple misión: docencia, investigación y transferencia a la sociedad. El plan Bolonia busca mejorar la movilidad y reconocimiento mutuo de los estudiantes y titulados universitarios en los países pertenecientes a dicho plan. Pero este nuevo plan de estudios no solo fomenta la movilidad de estudiantes, sino que aplica unos nuevos métodos docentes para mejorar la adquisición de competencias básicas y transversales a través de un trabajo continuo a lo largo de la asignatura.

La universidad no es una fábrica de parados como pueden pensar algunos, los datos lo demuestran. Según Villobas (2014) el desempleo entre los titulados universitarios es mucho más reducido que el resto de niveles formativos ya que el desempleo universitario es un 14,4%, profesionales con estudios secundarios un 24% mientras que los trabajadores con un nivel de estudios primario tienen un desempleo del 32,6% en Aragón.

También cabe decir que el título universitario no es garantía suficiente para asegurar un puesto de trabajo. Lo que sí que facilita la formación universitaria es un mejor acceso al

mercado laboral y mejores expectativas profesionales de promoción y adaptación a los cambios. Me gustaría resaltar el hecho de que una vez finalizada la formación universitaria o máster, la etapa de formación no debe acabar. Los profesionales deben ser capaces de construir un curriculum y una trayectoria profesional que responda a las demandas del mercado laboral en todo momento. Una de las mejores garantías de empleabilidad es la formación a lo largo de la vida, siempre hay que mejorar y desarrollarse profesionalmente mediante aprendizajes formales e informales. Cada vez las empresas dan más importancia a los recursos humanos y a un buen sistema operativo de capital humano como factor clave para la productividad y éxito empresarial.

3.1 ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS DE ECONOMÍA Y EMPRESA

Hoy en día existen muchas titulaciones universitarias en el panorama nacional. Cada una de ellas tiene sus características docentes propias como la estructura de asignaturas, número de años o posibilidad de máster de posgrado. Este trabajo se centra en la rama de ciencias sociales, concretamente en el grado de ADE y en el grado de Economía impartidos por la Universidad de Zaragoza.

La Universidad de Zaragoza actualmente ofrece distintas opciones de estudio pertenecientes a la rama de economía y empresa, estos estudios universitarios son el grado de ADE, grado en Economía, grado en Finanzas y Contabilidad y grado en Marketing.

Tabla 3.1: Estudiantes universitarios matriculados en el curso 2014 – 2015 en la Universidad de Zaragoza

| Grado | Primer curso | Segundo curso | Tercer curso | Cuarto curso | Total |
|----------------------|--------------|---------------|--------------|--------------|-------|
| Graduado en Economía | 164 | 177 | 150 | 273 | 764 |
| Graduado en ADE | 368 | 397 | 328 | 549 | 1642 |
| Graduado en FICO | 115 | 132 | 100 | 150 | 497 |
| Graduado en MIM | 128 | 143 | 144 | 131 | 546 |

Elaboración propia; Fuente: Universidad de Zaragoza

En Zaragoza existe una gran oferta y demanda de estos estudios universitarios. Uno de los motivos es que la nota de corte de selectividad existente en Zaragoza es muy accesible. Durante los siguientes llamamientos esa nota aun baja más y la oferta estudiantil de estos grados se completan casi por completo. En este curso 2014-2015

hay 1642 alumnos matriculados en el grado de ADE siendo la carrera más cursada en la Universidad de Zaragoza. (Estadísticas Unizar; 2014)

Si comparamos las distintas facultades de la universidad, la facultad de economía y empresa se sitúa en la segunda posición en número de alumnos matriculados en el curso 2014-2015, después de la facultad de ingeniería que se sitúa en la primera lugar. Nos es una coincidencia ya que son dos de las facultades que menor nota de corte tienen sus grados en general.

Echando la vista atrás, se puede decir que las salidas profesionales que dan los estudios de economía y empresa han sido muy buenas incluso excelentes. Como vemos en la tabla 3.2 en 1998-1999 el 58,4% de los estudiantes de ADE o economía consiguieron su primer puesto de trabajo antes de acabar la carrera, el 29% lo hicieron antes de tres meses, el 7,1% entre tres y seis meses y por último el 5,5% a partir de los seis meses. En aquellos años en torno a un 15% de los estudiantes o graduados realizaban labores que no corresponden con su formación. Esta tendencia tan buena ha seguido durante estos últimos años ya que según los datos de la seguridad social en el 2010 el 68,7% de los estudiantes de 4º de la rama de economía y empresa estaban afiliados y cotizaban. Esta cifra desciende moderadamente hasta el 63,8% en Marzo de 2014 para la rama de ciencias sociales.

Tabla 3.2: Tiempo en encontrar el primer empleo los estudiantes de ADE en 1998-1999

| Tiempo en encontrar el primer empleo | % sobre el total de estudiantes de ADE (1998-1999) |
|---|---|
| Antes de acabar la carrera | 58,40% |
| Tres meses después de acabar la carrera | 29% |
| Entre los tres y seis meses de acabar la carrera | 7,10% |
| A partir de los 6 meses de acabar la carrera | 5,50% |

Fuente: Libro blanco (2005)

Actualmente la tasa de paro de los graduados universitarios en Aragón es del 12,9% muy inferior a la media nacional situada en el 16% según los datos del INE. Todos los datos indican que los universitarios en general tienen menos dificultades de encontrar

empleo que otras personas con niveles de educación inferiores. Estos datos varían mucho dependiendo que estudios universitarios que se realizan.

Como podemos ver en la tabla 3.3 y 3.4 nos centramos en los estudios en el que este trabajo está orientado que son los estudios de ADE y economía. Este estudio publicado por el periódico El País (Diciembre 2014) muestra la tasa de empleo que tienen los profesionales que han estudiado ADE y economía en las distintas universidades en España. La tasa de empleo de estos estudiantes de la Universidad de Zaragoza es normalmente superior a la media nacional. En la tabla 3.3 se muestran los datos relativos a los estudiantes de ADE. Se puede comprobar que la evolución de la tasa de ocupación ha sido muy positiva, pasando de un 40,90 en 2011 a un 77,70 en 2014. Esto es un aumento de un 90% en la tasa de ocupación, lo que es realmente muy positivo. Durante los años 2011 y 2012 esta tasa de ocupación de la Universidad de Zaragoza ha estado por debajo de la media nacional. Es en el año 2012 cuando ya se sitúa por encima de la media nacional. Actualmente la Universidad de Zaragoza es la octava universidad con mayor tasa de ocupación, para los estudiantes de ADE, si contamos tan solo con las universidades públicas. Esta posición ha ido mejorando pasando todos los años desde 2011. Si contamos con las universidades privadas esta posición desciende un poco, pero aun así se encuentra muy bien posicionada en el año 2014.

Tabla 3.3: Tasa de ocupación de los estudiantes de ADE en la Universidad de Zaragoza

| Año | Tasa de ocupación de los estudiantes de ADE en la UZ | Media española | Puesto en el total de universidades públicas en España (Total 46) | Posición en el total de universidades públicas y privadas en España (Total 62) |
|----------|--|----------------|---|--|
| Año 2011 | 40,90% | 47,14% | 27º | 38º |
| Año 2012 | 63,10% | 63,01% | 21º | 31º |
| Año 2013 | 71,40% | 68,17% | 16º | 21º |
| Año 2014 | 77,70% | 72,65% | 8º | 14º |

Elaboración propia; Fuente: El País (2014)

Tabla 3.4: Tasa de ocupación de los estudiantes de Economía en la Universidad de Zaragoza

| Año | Tasa de ocupación de los estudiantes de Economía en la UZ | Media española | Puesto en el total de universidades públicas en España (Total 35) | Posición en el total de universidades públicas y privadas en España (Total 38) |
|----------|---|----------------|---|--|
| Año 2011 | 48,10% | 38,80% | 6º | 8º |
| Año 2012 | 64,70% | 59,04% | 9º | 11º |
| Año 2013 | 69,20% | 62,65% | 8º | 9º |
| Año 2014 | 75,20% | 67,17% | 7º | 7º |

Elaboración propia; Fuente: El País (2014)

En cuanto a los datos relativos a los estudiantes de Economía de la Universidad de Zaragoza son parecidos a los de ADE con algunas salvedades como se observa en la tabla 3.4. En primer lugar decir que la tasa de ocupación de los estudiantes de Economía de la UZ desde el año 2011 siempre ha estado por encima de la media nacional. Esta tasa durante los años 2011 y 2012 ha sido mayor que la de ADE, pero en estos dos últimos años esta situación se ha invertido. Desde el año 2011 hasta el año 2014 esta tasa para los estudiantes de Economía ha aumentado un 56,45%. Este aumento es menor que si lo comparamos con los estudiantes de ADE, aun así la evolución es muy positiva. En las dos carreras la tasa de ocupación en 2014 se sitúa por encima del 75%, lo que confirma la buena salida profesional que tienen estos grados. La posición que ocupa la UZ para los estudiantes de Economía en comparación con las universidades públicas en España es estable. Situándose en el año 2011 como la sexta de un total de 35, en 2014 se sitúa en séptima posición. Si incluimos también a las universidades privadas, que tan solo son tres, esta posición no varía en el año 2014. En los anteriores años tan solo varia un o dos posiciones como máximo.

Según el Libro Blanco (2005) en España existen tres aspectos críticos que dificultan el proceso formativo de los economistas. Estos problemas son la formación económica en la enseñanza secundaria, la respuesta “activa” a la masificación y la adaptación de las enseñanzas a los intereses formativos de sus demandantes actuales y futuros. En cuanto a la formación económica en la enseñanza secundaria esta educación es mínima, ya que no es hasta 4ºESO donde tienen una asignatura, que dependiendo en que comunidad es obligatoria u optativa, la cual permanece ausente de componentes básicos. Ya es en el bachiller de ciencias sociales donde la asignatura de economía es más importante, aun así solo es una. Otro problema que destacamos es la masificación de los estudios económicos y de empresa a nivel universitario. Debido a varios factores como la salida profesional, la variedad de empleos a desarrollar o la curiosidad en esta época por el conocimiento de los mercados y la economía existe un enorme número de alumnos matriculados en los grados de economía y empresa. Esta masificación supone una dificultad para poder impartir una enseñanza de calidad donde el alumno consiga habilidades y competencias donde tenga una participación activa, no solo una enseñanza de conocimientos teóricos y prácticos. Como último problema y no menos importante es la adaptación de los estudios a la formación de profesionales capaces de lidiar con

situaciones reales que se encuentran en una empresa. Debido a la existencia de dos ciclos, el grado y el postgrado, los estudios de grado deberían enfocarse a adquirir competencias que sean útiles en la vida laboral, utilizar nuevas tecnologías, formar a personas que sepan abordar problemas de gestión utilizando instrumentos técnicos, todo esto enfocado a que el graduado sea capaz de integrarse al mercado laboral con un buen nivel técnico. La especialización y la mayor práctica laboral es una formación que se deja para el postgrado.

Estos problemas son difíciles de solucionar, ya que requieren una fuerte inversión en cuanto a dinero y tiempo y unas grandes reformas educativas que nunca llegan a consenso. Además personalmente mientras siga persistiendo el problema de la masificación de los estudios de economía y empresa será difícil aplicar un plan de estudios más práctico, útil y orientado a lo que el mercado laboral demanda de los profesionales debido a la gran cantidad de matriculados, la falta de presupuesto y la ausencia de instrumentos tecnológicos así como programas informáticos específicos de contabilidad, de gestión, matemáticos o estadísticos.

4. SEGUIMIENTO DEL MERCADO LABORAL EN INFOJOBS

4.1 METODOLOGÍA UTILIZADA

Para analizar las ofertas de trabajo que hay en la actualidad en el mercado laboral para la rama de economía y empresa, hemos realizado un trabajo de campo analizando las características de las ofertas publicadas en uno de los mayores portales web de empleo, Infojobs.

Se ha elegido utilizar este portal de empleo web debido a que es uno de los portales web de empleo más conocidos a nivel nacional. En 2013 más de 400.000 personas encontraron trabajo a través de Infojobs según una entrevista a Juame Gurt, director general de Infojobs (El Economista; Septiembre 2014). Para el año 2014 esta cifra puede que aumente ya que en casi todos los meses el número de ofertas de trabajo por parte de las empresas ha ido aumentando en comparación con ese mismo mes el año anterior. Durante los meses que he realizado el seguimiento se han ofertado más de 1.900.000 puestos de trabajo, en torno a un 45% más que en el año 2013.

La metodología utilizada para realizar este análisis ha sido el seguimiento diario de ofertas de trabajo enfocadas para profesionales de la economía y empresa durante los meses de Septiembre, Octubre y Noviembre de 2014. Durante este seguimiento de la ofertas de trabajo hemos conseguido una muestra de 230 ofertas de trabajo con todas las características de cada una de ellas. Estas características son perfiles profesionales demandados, tipo de jornada laboral, salario anual, nivel de responsabilidad, actitudes y aptitudes necesarias para el desarrollo del trabajo, etc.... Con estas características dadas se puede realizar un análisis cuantitativo de cuáles son las cualificaciones profesionales más y menos demandadas a finales del año 2014 por parte de las empresas privadas. De esta manera saber que cualificaciones profesionales son más útiles y de qué manera te puedes diferenciar del resto a la hora de buscar trabajo.

Para realizar este análisis cuantitativo hemos utilizado el programa Microsoft Excel ya que dispongo de los conocimientos necesarios y se adapta muy bien a la forma de analizar los datos mediante filtros, tablas dinámicas y gráficos dinámicos.

En primer lugar se ha llevado a cabo un análisis de las 230 ofertas de trabajo para tener una idea general del mercado laboral, y ver como se distribuyen dichas ofertas según niveles de responsabilidad, salario, niveles de inglés requeridos, experiencia requerida, nivel de estudios, etc... De esta manera podemos conocer las características de las ofertas de trabajo por parte de las empresas privadas y ver qué características requieren las empresas de los profesionales. Una vez realizado este primer acercamiento y sacar algunas conclusiones, se han clasificado las ofertas según el nivel de responsabilidad dentro de la empresa. Se ha distinguiendo entre ofertas de empleo de becarios, empleados, especialistas, mandos intermedios y dirección o gerencia. Con este segundo estudio se pretende, por ejemplo, analizar qué características profesionales se le demandan a un profesional para poder ejercer un puesto de especialista o de director. Este análisis resulta interesante ya que se pueden distinguir que características profesionales van más enfocadas para un tipo de puesto u otro, o incluso saber el rango salarial o el salario medio al que aspiran los empleados con unas características profesionales dadas. Y a su vez compararlo con otros trabajadores que tienen un puesto de distinta responsabilidad además de otras características profesionales.

Dentro de estos análisis existe un montón de combinaciones entre las distintas variables, ya que se pueden combinar todas las variables que se quiera para poder llegar a un resultado o porcentaje concreto. La manera en la cual hemos diseñado las combinaciones entre las distintas características, ha sido escogiendo las combinaciones entre las variables más representativas y útiles para las empresas. Por ejemplo saber qué porcentaje de ofertas de trabajo con un nivel de responsabilidad de mando intermedio requieren vehículo propio no tiene mucha transcendencia para el trabajo. El objetivo de este estudio es de conocer todas las características profesionales que se requieren para los distintos puestos de trabajo. Además de conocer las condiciones laborales ofertadas para los profesionales de la economía y empresa.

4.2 CARACTERÍSTICAS BÁSICAS DE LAS OFERTAS DE TRABAJO

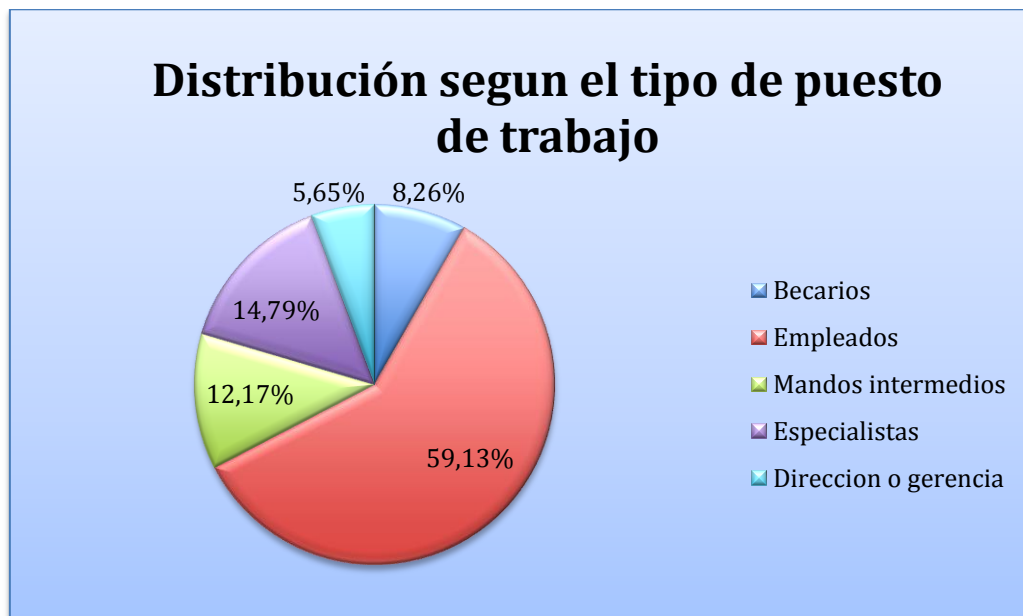
A través de este primer análisis de puestos de trabajo ofertados en el portal de empleo Infojobs, podemos hacernos una idea general de cómo se distribuyen las ofertas de trabajo según las distintas variables analizadas. Como hemos señalado, se han analizado 230 ofertas de trabajo publicadas entre Septiembre, Octubre y Noviembre de 2014 en Infojobs.

Los requerimientos demandados y condiciones laborales ofertadas que vamos analizar son: a) tipo de puesto de trabajo b) estudios mínimos requeridos c) experiencia requerida d) nivel de inglés e) manejo del paquete Microsoft Office f) conocimiento del PGC g) actitud proactiva o resolutoria h) actitud comunicativa o organizativa i) manejo de programas informáticos específicos j) posesión de vehículo propio k) residente en la zona l) posesión de máster o postgrado m) tipo de jornada laboral n) tipo de contrato ñ) salario anual o mensual. A lo largo del texto se irán comentando las diversas variables y se profundizará en aquellos aspectos y variables que resulten más relevantes.

Durante el seguimiento realizado a lo largo de estos tres meses, se ha observado la existencia de ofertas de trabajo muy variadas y para una gran cantidad de puestos de trabajo relacionados con la rama de economía y empresa, como auditores, administradores, contables, asesores, controladores, gestores, económicos, técnicos, etc.. Es decir, los estudiantes de economía y empresa tienen un perfil muy polivalente

que contrasta con otras titulaciones universitarias. No cabe duda que los estudiantes de economía y empresa tienen una amplia y variada salida profesional, además de estar capacitados a optar a puestos de trabajo con distintos niveles de responsabilidad. Existe un elemento común en todos los trabajos, y es que los puestos de trabajo están clasificados jerárquicamente en el cual según qué tipo de responsabilidad tengas, tendrás unas condiciones laborales u otras. Como podemos observar en la gráfico 4.1 el 59,13% de las ofertas de empleo son para trabajar como empleados mientras que el 8,26% de las ofertas de empleo son para trabajar como becarios. Si nos fijamos en la cúspide de la pirámide jerárquica de las empresas el porcentaje de ofertas de empleo para ocupar estos puestos de directores o gerentes es tan solo del 5,65% y un 12,17% para mandos intermedios como jefes de departamentos o de secciones. El 14,79% restante corresponde a especialistas en determinados campos de la economía como la contabilidad, impuestos o finanzas

Gráfico 4.1: Distribución de las ofertas de trabajo según el tipo de puesto de trabajo



Elaboración propia a través de Infojobs

Para poder optar a los distintos puestos de trabajo se requieren unas determinadas características profesionales que analizaremos en el segundo apartado. Un aspecto relevante en las ofertas de trabajo es la exigencia de experiencia mínima previa en puestos de similares características profesionales. Casi la mitad de las ofertas de trabajo requieren una experiencia previa de 2 o 3 años, un 23% y un 24% respectivamente. El

95% de las ofertas de trabajo requieren una experiencia entre 0 y 5 años, mientras que el 21% de las ofertas de trabajo requieren un mínimo de 5 años o más de experiencia.

Gráfico 4.2: Experiencia mínima requerida por las empresas empleadoras



Elaboración propia a través de Infojobs

La experiencia media requerida por parte de las empresas es de 2 años y casi 10 meses. La experiencia laboral es un aspecto crucial para tener un buen CV, ya que influirá directamente en el salario al que se opta y al nivel de responsabilidad o puesto trabajo dentro de la empresa. Esta relación podemos observarla en la tabla 4.1, en la cual se compara la distribución de las ofertas de trabajo según el tipo de puesto, además del salario medio al que se opta según el puesto de trabajo con un nivel de experiencia alta (5 años mínimo) o con un nivel de experiencia baja (0 o 1 año de experiencia).

Tabla 4.1: Comparación de salario y tipos de puesto con alta o baja experiencia

| Tipo de puesto | % de ofertas de trabajo con un mínimo de 5 años de experiencia | Salario medio de profesionales con un mínimo de 5 años de experiencia | % de ofertas de trabajo con 0 o 1 año de experiencia | Salario medio de profesionales con 0 o 1 año de experiencia |
|----------------------|--|---|--|---|
| Becario | 0% | -- | 33% | 480,00 € |
| Empleado | 27% | 24.875,00 € | 62% | 14.890,00 € |
| Especialista | 18% | 33.625,00 € | 5% | 20.250,00 € |
| Mando intermedio | 35% | 32.666,00 € | 0% | -- |
| Dirección o gerencia | 20% | 51.938,00 € | 0% | -- |
| Suma/Promedio | 100% | 35.430,00 € | 100% | 10.121,00 € |

Elaboración propia a través de Infojobs

En la tabla anterior se puede apreciar la relación existente entre los años de experiencia y salario medio. A mayor experiencia, mayor salario. Los resultados no engañan, los profesionales que solo tengan un año de experiencia no pueden optar a los puestos de

mayor responsabilidad, como mandos intermedios o gerencia. Además el sueldo medio que tienen es de 10.121€, mientras que ese mismo sueldo medio al que optan los profesionales con un mínimo de 5 años de experiencia es de 35.430€. Después de este pequeño análisis puedo corroborar la frase popular que seguramente habréis oído más de una vez en el ámbito de los negocios *“La experiencia es un grado”*. La experiencia sí que es un grado más. Comparando un mismo puesto de similares características como es el de especialista, un especialista con 5 años de experiencia aspirara a un sueldo medio de 33.625€ mientras que ese mismo especialista con solo con 1 año de experiencia podrá optar a un sueldo medio de 20.250€. El 20% de las ofertas de trabajo en las que piden un mínimo de 5 años de experiencia son para ocupar puestos directivos o de gerencia, y un 35% corresponden a puestos de mando intermedio. Estos altos puestos de trabajo son imposibles de conseguir con tan solo un año de experiencia. Los años de experiencia no solo influyen en la remuneración económica y en el nivel de puesto o responsabilidad dentro de la empresa, sino que también influye en el tipo de contrato. Dentro de las ofertas de trabajo que requieren una experiencia mínima de 5 años, el 76% de los contratos son indefinidos, mientras que para las ofertas que como máximo exigen 1 año de experiencia, los contratos indefinidos únicamente suponen un 37% del total de ofertas analizadas.

Otra competencia profesional muy demandada por parte de las empresas a sus candidatos es el nivel de inglés. Como podemos ver en la el anexo I tabla 3 existe un 40% de las ofertas de trabajo en las cuales no se requiere un nivel de inglés. Sin embargo existe otro 40% de ofertas trabajo que requieren un nivel de inglés alto (33%) o excelente (7%). En el resto de las ofertas de trabajo simplemente valoran el inglés (11%) pero no piden ningún nivel específico, y si lo piden requieren un nivel medio (6%) o medio – alto (3%). Esta competencia profesional cada vez se le está dando más importancia no solo a nivel laboral, ya que dominar un segundo idioma como el inglés da una multitud de ventajas laborales. Su utilidad y necesidad en determinadas empresas y mercados es básica. Estos perfiles profesionales que manejan perfectamente el inglés son muy necesarios en medianas y grandes empresas no solo por las ventajas laborales que ofrecen, sino también por la imagen que da la empresa al exterior. Dicho esto, no cabe duda de la gran importancia que tiene el inglés para las empresas, pero ¿Tener un

nivel alto de inglés supone una gran diferencia entre los profesionales a la hora de aspirar a un puesto de trabajo? La respuesta es sí.

Existen diferencias muy importantes entre las ofertas de trabajo en las cuales se requiere un nivel alto o excelente de inglés, y las ofertas de trabajo en las que no se requiere el inglés. Si un profesional de la rama de economía y empresa tiene un nivel de inglés alto o excelente optara a un salario medio de 26.236€. Si este mismo profesional no sabe absolutamente nada de inglés optara a ofertas de trabajo con un salario medio de 20.534€. En la tabla 4.2 se puede ver más detalladamente la diferencia de salarios al que optan los profesionales con inglés o sin inglés.

Tabla 4.2: Comparación de salario medio y tipo de puesto según el nivel de inglés

| Tipo de puesto | % de ofertas de trabajo que requieren un nivel de inglés alto o excelente | Salario medio de profesionales con un nivel de inglés alto o excelente | % de ofertas de trabajo que no requieren ningún nivel de inglés | Salario medio de profesionales sin ningún nivel de inglés |
|----------------------|---|--|---|---|
| Becario | 8% | 456,00 € | 8% | 412,00 € |
| Empleado | 59% | 21.206,00 € | 58% | 17.650,00 € |
| Especialista | 13% | 29.937,00 € | 13% | 24.500,00 € |
| Mando intermedio | 12% | 39.300,00 € | 15% | 25.300,00 € |
| Dirección o gerencia | 8% | 64.750,00 € | 6% | 39.500,00 € |
| Suma/Promedio | 100% | 26.236,00 € | 100% | 20.534,00 € |

Elaboración propia a través de Infojobs

En la tabla 4.2 se observa que la diferencia salarial entre profesionales con o sin manejo del inglés es significativa. Para cada uno de los distintos puestos de trabajo el salario medio es mayor cuando se tiene un manejo del inglés. En cuanto a la distribución de puestos de trabajo el nivel de inglés no es una variable que influya de forma drástica, así como la experiencia mínima sí que influía en mayor medida. El tipo de puesto de trabajo al que optas con o sin inglés es básicamente el mismo salvando alguna diferencia en cuanto a mandos intermedios y dirección. Las empresas generalmente entienden como nivel alto de inglés el equivalente a un nivel B2, mientras que entienden como un nivel excelente el equivalente a un nivel C1 o incluso C2. Otra diferencia existente entre saber inglés o no, es que los profesionales que manejan el inglés tienen un 58,6% de las ofertas de trabajo con contrato indefinido. Sin embargo, si no se sabe inglés esta cifra disminuye hasta el 51%. El conocimiento de saber inglés te facilita a aspirar a ofertas con contrato indefinido.

Estas dos cualificaciones anteriormente analizadas son de las más importantes y representativas a la hora de poder optar a diferentes puestos de trabajo. Esto es debido a la gran diferencia existente entre tener estas cualidades o no tenerlas, ya que te puede abrir o cerrar muchas puertas a distintas ofertas de trabajo. Pero estas no son las únicas cualificaciones profesionales que influyen en el éxito laboral.

Hoy en día el ordenador es una herramienta imprescindible y básica para el trabajo, y con ella el manejo de determinados programas informáticos. Este es otro requisito que exigen las empresas de los futuros profesionales. Poseer habilidades de comunicación a través de correo electrónico, o crear un documento Word son conocimientos que no se piden explícitamente en las ofertas de trabajo, pero que se necesitan para trabajar en cualquier empresa. En las ofertas de trabajo se requieren otros tipos de herramientas informáticas más avanzadas y muy utilizadas por las empresas. Una de estas herramientas es el paquete de Microsoft Office, y más concretamente Microsoft Excel. Esta herramienta informática es requerida en el 40% de las ofertas de trabajo a un nivel alto, es decir, no es suficiente saber cómo se utilizar y poco más. Las empresas requieren un mínimo nivel profesional para poder sacar el máximo rendimiento a esta herramienta tan conocida, pero infrautilizada por la mayoría de los usuarios (Ver anexo I, tabla 4). Existen otras herramientas informáticas de gestión más específicas que son muy solicitadas por parte de las empresas. Estos programas informáticos permiten trabajar con grandes bases de datos, llevar la contabilidad de una empresa, etc... Como podemos observar en el anexo I tabla 5 en el 41% de las ofertas de trabajo requieren el manejo de programas informáticos más específicos. Dentro de las ofertas de trabajo, en las cuales piden el manejo de programas específicos, el 31% requiere el manejo del programa SAP, uno de los principales programas de gestión empresarial en el mundo. También cabe destacar otras herramientas informáticas de gestión ERP, con un 17% o el programa informático de contabilidad ContaPlus, con un 12%. El manejo de estos programas informáticos es un conocimiento que se valora. Además influye en las posibilidades de optar a mejores puestos de trabajo, ya que al tener estos conocimientos la distribución de puestos de trabajo es ligeramente distinta, que si no los posees. Destacamos que existe un 17% de ofertas para ocupar un mando intermedio si se posee el conocimiento de algún programa informático específico, mientras que si no se tiene, este porcentaje disminuye hasta el 12% de las ofertas. El salario medio de las ofertas en

las que el requiere el conocimiento de algún programa específico es de 22.901€, mientras que el salario medio de las ofertas que no requieren este conocimiento es de 20.942€.

Uno de los requisitos más demandados por parte de las empresas es el manejo o conocimiento del Plan General Contable (PGC), el cual es demandado en el 48% de las ofertas de trabajo (Ver anexo I tabla 12). Este conocimiento se ha adquirido durante la carrera universitaria. Esto implica que es un requisito muy demandado pero no tan difícil cumplirlo como pueden ser otros, los cuales no los has adquirido en la etapa estudiantil.

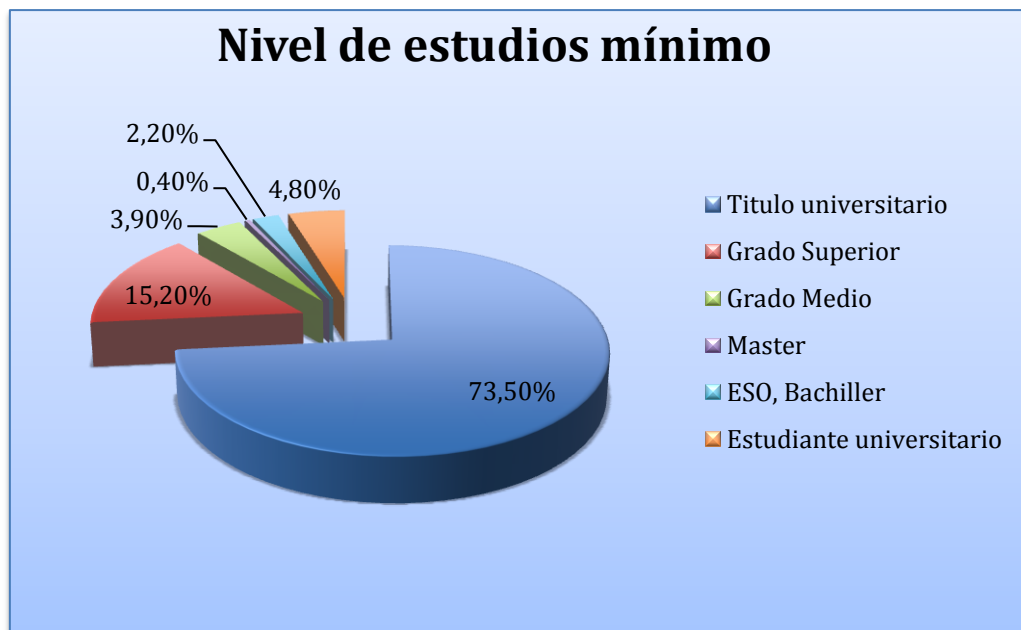
Hoy en día, las empresas no solo demandan personas bien cualificadas con una amplia variedad de conocimientos, sino que también buscan profesionales con capacidades de comunicación, de trabajo en equipo o que sepan enfrentarse a problemas diarios. Las empresas buscan profesionales completos, que den una buena imagen de profesionalidad y que sepan trabajar en distintos entornos. Estas capacidades se están requiriendo en las ofertas de trabajo, ya que como podemos ver en el anexo I tablas 13 y 14 el 30% de las ofertas de trabajo requieren unas capacidades resolutivas o proactivas. Mientras que el 35% de las ofertas de trabajo requieren a profesionales con capacidades comunicativas u organizativas. Tan solo el 21% de las ofertas demandan ambas capacidades. Un requisito muy poco demandado es la posesión de vehículo propio, el cual solo se exige en un 8% de las ofertas (Ver anexo I, tabla 6). La posesión de un título de máster o postgrado a priori parece ser que te puede abrir muchas puertas laborales. Sin embargo, la realidad no es así, ya que solo en un 11% de las ofertas de trabajo requieren de un título de máster o postgrado universitario (Ver anexo I, tabla 8). Esta es un requisito muy poco demandado en comparación con los otros. Pero sí que es de destacar que el 24% de las ofertas que requieren máster son para puestos de dirección o gerencia y un 28% para especialistas. Además el salario medio aumenta hasta los 31.600€ para las personas que poseen un título de máster o postgrado universitario. Es decir, el máster o el postgrado es un requisito profesional poco demandado, sin embargo, se demanda, en la mayoría de las veces, en ofertas de empleo para ocupar puestos de alta responsabilidad.

Por otra parte, el asunto de fijar residencia en la zona del trabajo es un elemento que aparece en las ofertas de empleo. En concreto, en un 35% de las ofertas de trabajo (Ver anexo I, tabla 7) Como señalan algunos autores, como Florida (2010), una de las

decisiones más estratégicas de nuestra vida es la elección del lugar de residencia. Este requerimiento parece lógico, ya que ni a las empresas ni a los trabajadores les interesa que la vivienda y el puesto de trabajo estén a una gran distancia por temas de comodidad y de rapidez.

Un aspecto importante analizado es el nivel de estudios mínimo demandado para poder optar a los distintos puestos de trabajo ofertados. Como podemos observar en el gráfico 4.3, el 73,5% de las ofertas de trabajo requieren un nivel de estudios universitario, ya sea diplomatura, licenciatura o grado en cualquiera de las ramas de economía y empresa. Esto significa que prácticamente tres de cada cuatro ofertas de trabajo se requiere un título universitario. Parece ser que las empresas confían plenamente en la educación impartida por parte de las universidades para cubrir la mayoría de los puestos de trabajo.

Gráfico 4.3: Nivel de estudios mínimo



Elaboracion propia a traves de Infojobs

Tan solo el 0,4% de las ofertas de trabajo piden como estudios mínimos un máster o postgrado. Esta cifra que apoya lo antes mencionado de que el máster no es un requisito muy valorado por parte de las empresas. Las empresas encuentran más útil el grado superior de finanzas y contabilidad con un 15,20% mientras que el grado medio de contabilidad es requisito en un 3,90% del total de ofertas.

Para concluir este primer apartado, vamos a analizar las condiciones laborales ofertadas a las que optan los profesionales de la rama de economía y empresa.

En primer lugar, como se puede ver en el anexo I tabla 9, el 86,5% de las ofertas de trabajo ofrecen una jornada completa mientras que 11% ofrece una jornada de trabajo parcial. Este dato es positivo, ya que en la gran mayoría de las ofertas se requieren a profesionales para trabajar a jornada completa, lo que normalmente supone un trabajo más estable y mejor remunerado. En cuanto a los tipos de contratos ofertados, los datos son esperanzadores ya que más de la mitad de los contratos de trabajo son indefinidos, 53,5%. Los contratos con una duración máxima de un año corresponden a un 7,5% del total de ofertas de trabajo, mientras que los contratos de más de un año de duración tan solo suponen un 1% de las ofertas totales.

Tabla 4.3: Duración del contrato

| Tipos de contrato | % sobre el total de ofertas |
|---|------------------------------------|
| Contratos de hasta 1 año de duración | 7,5% |
| Contratos de más de un año de duración | 1,0% |
| Contratos indefinidos | 53,5% |
| Contratos con periodo de prueba más indefinido | 4,3% |
| Contratos de duración determinada pero no explícita en la oferta | 29,9% |
| Contratos de autónomos | 1,1% |
| Temporal mas incorporación | 2,7% |

Elaboración propia a través de Infojobs

Existe un 29,9% de ofertas en las que no se especifica la duración total del contrato, pero especifica que es para una duración determinada, es decir, no es indefinido. Los contratos que se componen de un periodo de prueba inicial más la consiguiente contratación indefinida del profesional si ha superado dicho periodo, suponen un 4,3% del total. Los contratos como autónomo solo representan un 1,1% de total. Por último, los contratos temporales mas la posterior incorporación equivale a un 2,7% de las ofertas. Para sacar más información de las condiciones laborales ofertadas, nos hemos centrado en analizar las características profesionales que tienen que tener los candidatos

para conseguir un contrato de larga duración. Entendemos como contrato de larga duración los contratos indefinidos, los contratos de más de un año de duración, los contratos con periodo de prueba previa y los contratos temporales más la posterior incorporación. Este grupo de ofertas que vamos a analizar más en profundidad representa un 61,5% del total de ofertas. Como se puede ver en la tabla 4.4 la mayoría de los contratos de larga duración corresponde a ofertas de trabajo para ocupar puestos de empleado, seguido de los especialistas y de los mandos intermedios. En este grupo destaca que tan solo el 0,9% de contratos de larga duración corresponde a becarios. La distribución según los diferentes puestos de trabajo con contratos de larga duración, es muy similar a la del total de ofertas de trabajo. Sin embargo el salario medio y la experiencia requerida sí que aumentan.

Tabla 4.4: Distribución según los tipos de puesto de las ofertas de trabajo con contrato de larga duración

| Tipo de puesto | % de los contratos de larga duración |
|----------------------|--------------------------------------|
| Becario | 0,9% |
| Empleado | 60,0% |
| Especialista | 16,5% |
| Mando intermedio | 13,9% |
| Dirección o gerencia | 8,7% |

Elaboración propia a través de Infojobs

El sueldo medio anual para este tipo de ofertas con contratos de larga duración es de 24.742€ mientras que la experiencia media requerida aumenta hasta los 3 años y casi 5 meses. En la tabla 4.5 se contemplar el salario medio anual de este tipo de ofertas de trabajo según vayan dirigidas a los diferentes puestos de trabajo o responsabilidad.

Tabla 4.5: Salario medio de los contratos de larga duración en función del tipo de puesto

| Tipo de puesto | Salario medio de los contratos de larga duración |
|----------------------|--|
| Becario | 400 € |
| Empleados | 19.079 € |
| Especialistas | 28.214 € |
| Mando intermedio | 32.200 € |
| Dirección o gerencia | 46.214 € |
| Promedio | 24.742 € |

Elaboración propia a través de Infojobs

Resalta que en el 81% de las ofertas de trabajo de larga duración requieren la posesión de un título universitario, en el 35,7% piden un nivel alto de inglés y en un 7,8% un nivel excelente. Es decir, para poder conseguir contratos de larga duración, el nivel de cualificaciones profesionales aumenta.

Una condición laboral muy influyente es la remuneración monetaria anual que ofrecen las empresas. Gracias a la tabla 4.6 se puede contemplar que en el 48,3% del total de ofertas de trabajo ofrecen un salario entre los 18.000€ y 30.000€ brutos anuales. El salario medio del total de ofertas de trabajo es de 21.723€. Este salario medio varía en función del tipo de puesto al que vaya dirigida la oferta de trabajo, cobrando más o menos en función de la responsabilidad y cargo (Ver anexo II, tabla 1).

Pero ¿en qué se diferencian las ofertas que ofrecen un sueldo bajo y las ofertas que remuneran con un salario alto?

Tabla 4.6: Rango salarial anual percibido

| Salario anual percibido | % de las ofertas de trabajo |
|-------------------------|-----------------------------|
| Entre 0€ y 6000€ | 2,8% |
| Entre 6001€ y 12000€ | 9,8% |
| Entre 12001€ y 18000€ | 22,4% |
| Entre 18001€ y 24000€ | 34,3% |
| Entre 24001€ y 30000€ | 14,0% |
| Entre 30.001€ y 36.000€ | 6,3% |
| Entre 36.001€ y 42.000€ | 5,6% |
| Entre 42.001€ y 48.000€ | 0,7% |
| Entre 48.001€ y 54.000€ | 0,7% |
| Entre 54.001€ y 60.000€ | 1,4% |
| Más de 60.001€ | 2,0% |

Elaboración propia a través de Infojobs

Las ofertas de trabajo que ofrecen un salario bruto anual entre 0€ y 12.000€ (un 12,6% del total), están enfocadas principalmente a ocupar puestos de empleados en primer lugar (57,1%) a becarios (39,3%), y por último, a mandos intermedios (3,6%). Los especialistas y los mandos superiores no entran dentro de este rango salarial. Para este rango salarial el nivel de cualificación es más bajo que para cualquier otro rango.

Dentro de este rango salarial, en el 46,4% de las ofertas no se exige ni se valora el inglés, la experiencia media requerida es tan solo de un año y 5 meses y medio, además de que tan solo el 28,6% de este tipo de ofertas requiere un título universitario. Contrasta con la media general que es de un 73,5%.

En segundo lugar, analizamos las ofertas con un salario bruto anual comprendido entre 12.000€ y 36.000€ (un 77% del total). Estas ofertas de trabajo están enfocadas para ocupar principalmente puestos de empleado en un 65,5%, además de puestos de especialista con un 22,7% y tan solo en un 2,7% para puestos de dirección o gerencia. La demanda de un título universitario se asemeja más a la media general e incluso se sobrepasa, con un 80% de este tipo de ofertas. La experiencia mínima exigida aumenta hasta los 2 años y 11 meses y medio. En cambio la demanda de inglés casi no varía, ya que un 25,5% para las ofertas que requieren nivel alto, 2,7% nivel excelente y 45,5% para las ofertas de trabajo que no valoran ni requieren inglés. Una cualidad a destacar dentro de este rango salarial es el plan general contable, el cual con un 56,4% es la herramienta más demandada para este tipo de ofertas de trabajo.

Como último rango salarial que se va a analizar es el que incluye aquellas ofertas que ofrecen más de 36.000€ brutos anuales (10,4% del total de ofertas). Las características de este grupo de ofertas de trabajo son que el 40% de ellas están dirigidas a ocupar puestos de dirección o gerencia al igual que de mandos intermedios con otro 40% de las ofertas. Los puestos de empleado con un 13,3% y de especialistas con un 6,7% completan el cien por cien de este grupo de ofertas. Las cualificaciones demandadas para poder optar a estas ofertas de trabajo con alto nivel salarial están más o menos definidas. Hay que poseer título universitario o máster (93,3% título universitario; 6,7% máster o postgrado), hay que tener mucha experiencia (Mas de 6 años y medio), hay que saber muy bien inglés (33,3% nivel alto; 26,7% nivel excelente), importante manejar programas informáticos específicos (53,3%), tener conocimientos del PGC (60%) y ser una persona con actitudes proactivas o resolutivas y comunicativas u organizativas ya que se requieren en un 66,7% cada una de ellas.

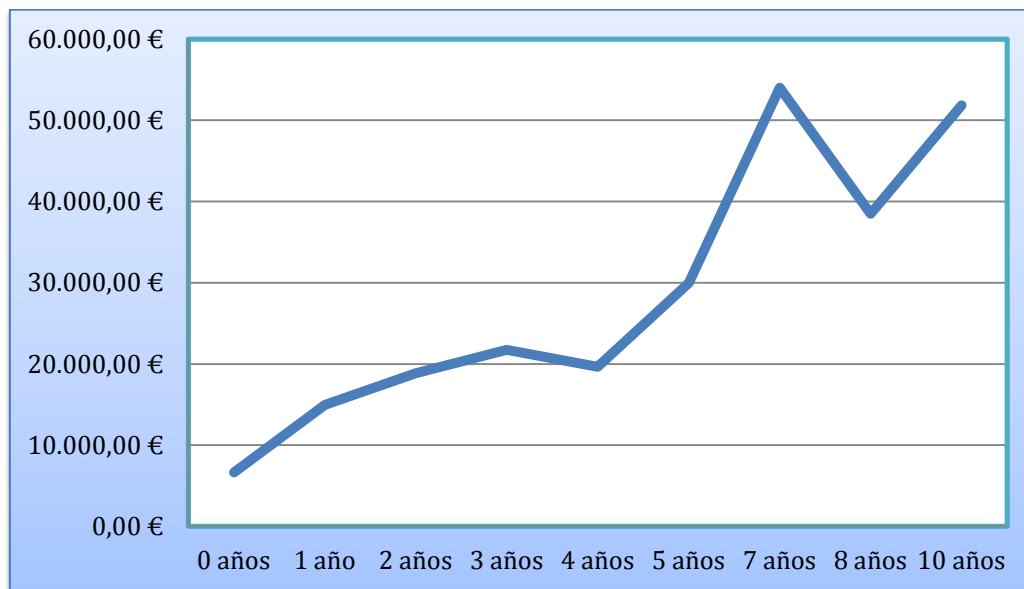
Observando los datos podemos encontrar grandes diferencias salariales entre todas las ofertas, pero la existencia de estas grandes diferencias salariales está justificada en el

nivel de cualificación y preparación profesional que se requiere a la persona candidata a ocupar estos puestos altamente remunerados.

En este primer apartado hemos analizado las cualificaciones y condiciones laborales más demandadas y ofertadas por parte de las empresas privadas. Hemos puesto de manifiesto que cualificaciones son más valoradas y tienen más importancia a la hora de encontrar un empleo. Además, bajo qué condiciones laborales se están ofreciendo los puestos de trabajo.

Para cerrar este primer apartado resulta interesante observar el salario medio en función de los años de experiencia, que como hemos visto es una de las cualificaciones que más influye en el nivel salarial y en el tipo de puesto al que se opta. Como se ve en la gráfico 4.4 la experiencia es vital para poder optar a trabajos mejor remunerados. Año a año de experiencia acumulada el salario medio al que puedes optar se va incrementando progresivamente. Se vislumbra una gran diferencia de salario a partir del quinto año en el que el salario medio se empieza a crecer de una manera muy acelerada.

Gráfico 4.4: Salario bruto medio anual en función de la experiencia



Elaboración propia a través de Infojobs

4.3 ANÁLISIS DE LAS OFERTAS SEGÚN EL TIPO DE PUESTO

En este segundo apartado se va analizar las ofertas de trabajo según el tipo de puesto de trabajo. Los diferentes puestos son a) becarios, b) empleados, c) especialistas, d) mandos intermedios y e) directores o gerentes. El objetivo de este apartado es observar que cualificaciones profesionales son requeridas para optar a un puesto u otro de mayor o menor responsabilidad. Estamos analizando un total de 230 ofertas. Como se puede ver en la tabla 4.7, estas ofertas se distribuyen de manera que el 8,26% son ofertas de puestos de becario, el 59,13% para puestos de empleado, el 14,79% para especialistas, el 12,17% para mandos intermedios, y por último, el 5,65% para puestos de dirección o gerencia.

Tabla 4.7: Distribución según los tipos de puestos de trabajo

| Tipos de puestos de trabajo | % sobre el total de ofertas |
|------------------------------------|------------------------------------|
| Becarios | 8,26% |
| Empleados | 59,13% |
| Mandos intermedios | 12,17% |
| Especialistas | 14,79% |
| Dirección o gerencia | 5,65% |

Elaboración propia a través de Infojobs

Becarios

Este grupo de ofertas de trabajo es el segundo menos ofertado, con un 8,26% del total. Esto es debido a que muchas de estas ofertas de trabajo no se publican a través de portales de empleo web como el que analizamos, sino que se ofrecen desde los centros universitarios o centros laborales asociados a las universidades como Universa o FEUZ, en Zaragoza. La razón por la que muchas ofertas de trabajo para becarios son publicadas a través de las universidades, es debido a que estar matriculados en la universidad durante el presente curso es requisito en el 47,4% de tipo de ofertas. Hay que señalar que a las empresas le es indiferente en que centro universitario se está matriculado, es decir, da igual que no sea la universidad de la ciudad o provincia siempre y cuando se pueda realizar un convenio de prácticas. El 42% de estas ofertas son para profesionales que tienen ya la diplomatura, licenciatura o grado universitario; el 5,3% requieren tener como mínimo grado superior en administración y finanzas mientras que el restante 5,3%

requieren el grado medio en administración. Estos profesionales que aspiran a estas plazas de trabajo tienen en común la ausencia de experiencia laboral. Lo que buscan con estos trabajos es una experiencia laboral que les pueda abrir futuras puertas a trabajos mejores remunerados y de mayor responsabilidad. Tal y como antes hemos comentado en el apartado anterior, la experiencia es una cualidad muy importante para tener un buen CV. Tan solo el 5,26% de las ofertas de becarios requieren un año de experiencia previa, el otro 94,74% no es necesario tener ninguna experiencia laboral previa.

Tabla 4.8: Salario de las ofertas para puestos de becarios

| Salario bruto mensual | % sobre el total de ofertas de becarios |
|-----------------------|---|
| Entre 0 y 300 | 18,20% |
| entre 300 y 600 | 72,70% |
| entre 600 y 1000 | 9,10% |

Elaboración propia a través de Infojobs

En la tabla 4.8 se puede ver como la gran mayoría de las ofertas de trabajo para becarios tienen una retribución entre 300€ y 600€ brutos mensuales, y que tan solo el 9,10% de las ofertas supera los 600€ brutos mensuales. Esta retribución es muy inferior a la que pueden llegar a cobrar los empleados, sin embargo, la tarea que realizan los becario no se aleja mucho de la realizada por algunos empleados. El salario medio de los becarios es de 479,55€ brutos mensuales. Los becarios, en la mayoría de las veces están trabajando 8 horas diarias, en el 52,6% de las ofertas tienen una jornada completa como cualquier otro empleado. Tan solo en el 5,3% los becarios tienen una jornada parcial mientras que en el 42,1% de las ofertas la jornada laboral para becarios es intensiva. Esta baja retribución también se debe a que en la mayoría de los casos, un 93,3%, el contrato tiene una duración determinada menor a un año. En el resto de las ofertas existe un periodo de prueba más la posible contratación.

Como se puede contemplar las condiciones laborales ofertadas no son realmente muy buenas para los profesionales que no tienen ninguna experiencia, y que optan a trabajos como becarios. Aun con todo, en la vida real muchos profesionales que ahora ocupan altos cargos en las empresas, han empezado como becarios. Lo importante en este periodo de tiempo, hasta que se consigue una experiencia profesional suficientemente extensa para optar a otros puestos de trabajo, es aprender y ver el funcionamiento de una empresa o entidad bancaria día a día ante situaciones reales. Son periodos en los

que hay que aprovechar para relacionarte y aplicar todo lo aprendido en la etapa estudiantil.

Para encajar en los perfiles profesionales de becarios, es necesario tener un determinado nivel de cualificaciones profesionales. Como se puede observar en la tabla 4.9 un 37,4% de las ofertas de becarios requieren un nivel alto de inglés, mientras que un 5,3% exigen un nivel excelente.

Tabla 4.9: Nivel de inglés requerido a los Becarios

| Nivel de Inglés | % sobre el total de ofertas de becarios |
|--------------------|---|
| No es necesario | 36,2% |
| Valorable | 5% |
| Nivel medio | 10,5% |
| Nivel medio - alto | 5,6% |
| Nivel alto | 37,4% |
| Nivel excelente | 5,3% |

Elaboración propia a través de Infojobs

La cualificación más requerida para los becarios es el manejo del paquete Office, concretamente el programa Excel. Este programa informático se requiere en 52,6% mientras que el conocimiento del PGC tan solo se pide en un 26,3% de las ofertas para becarios. El manejo de programas informáticos específicos se exige en un 15,8% mientras que tener una actitud proactiva o resolutoria se pide en un 15,2%, y en mayor medida se pide una actitud organizativa o comunicativa, un 31,6% de las ofertas para becarios.

Empleados

En este apartado nos centramos en las ofertas dirigidas a ocupar puestos de empleado. Este es el grupo con mayor cantidad de ofertas, un total de 136 (es decir, un 59,13% del total). La mayoría de las empresas cubren estos puestos con profesionales con título universitario de la rama de economía y empresa, esto ocurre en un 66,91% tal y como se contemplar en la tabla 4.10. Destaca que las empresas prácticamente no requieran como estudio mínimo la posesión de título de máster o postgrado.

Tabla 4.10: Nivel de inglés requerido por parte de las empresas

| Nivel de estudios | % sobre el total de ofertas de empleados |
|--------------------------|--|
| Título universitario | 66,91% |
| Grado Superior | 21,32% |
| Grado Medio | 5,88% |
| Estudiante Universitario | 1,47% |
| ESO, Bachiller | 3,68% |
| Máster | 0,74% |

Elaboración propia a través de Infojobs

En cuanto a la experiencia exigida para cubrir estos puestos de trabajo, el 57,4% de este tipo de ofertas requieren entre 2 y 3 años de experiencia. La experiencia media requerida en las ofertas para empleados es de 2 años y 4 meses. Esta experiencia es superior a la requerida para ocupar puestos de becario. Para poder acceder a puestos de empleados no es requisito imprescindible manejar programas informáticos, ya que se necesita en un 43,4% de este tipo de ofertas. Ocurre prácticamente lo mismo en cuanto a conocimientos del PGC y del paquete Office, estos conocimientos solo se piden en un 44,1% y en un 44,9% respectivamente. Como se ve, en la mayoría de las ofertas para empleados no piden estos conocimientos. Aun así, el tener estos conocimientos aumenta las posibilidades de empleo. La posesión de un título de máster o postgrado tan solo se requiere como cualificación en un 7,4% mientras que como estudio mínimo ese porcentaje cae hasta el 0,74%. Queda claro que para este tipo de puesto la posesión de un máster no es un requisito que merezca la pena, ya que en muy pocas ofertas de trabajo se exige.

Una vez analizado las cualificaciones y estudios mínimos que se requieren para este grupo de ofertas de trabajo, pasamos analizar las condiciones laborales que se ofrecen. En primer lugar el salario medio de este grupo de ofertas de trabajo es de 18.667€ brutos anuales.

Tabla 4.11: Distribución del salario de las ofertas para ocupar puestos de empleado

| Rangos salariales | % sobre el total de ofertas de empleados |
|----------------------|--|
| De 0€ a 6.000€ | 3,33% |
| De 6.001€ a 12.000€ | 14,44% |
| De 12.001€ a 18.000€ | 26,67% |
| De 18.001€ a 24.000€ | 41,11% |
| De 24.001€ a 30.000€ | 8,89% |
| De 30.001€ a 36.000€ | 3,33% |
| Más de 36.001€ | 2,22% |

Elaboración propia a través de Infojobs

Como se observa en la tabla 4.11, en la mayoría de las ofertas de trabajo para empleado, un 67,78%, tienen un salario comprendido entre los 12.000€ y los 24.000€ brutos anuales. Tan solo un 2,22% de estas ofertas de trabajo tienen un salario mayor de 36.000€. En cuanto a al tipo de jornada laboral ofertada, el 86,03% de las ofertas de trabajo para empleados ofrecen una jornada completa, mientras que un 11,03% se ofrece jornadas a tiempo parcial. Además como se ver en la tabla 4.12 el 55,86% de las ofertas para empleados son de duración indefinida y tan solo el 8,11% son contratos con una duración máxima de un año.

En general podemos decir que para poder optar a puestos con una responsabilidad relativamente baja como es el de empleado, no es vital el conocimiento de programas informáticos ni cualquier otra cualificación profesional antes analizada. Sin embargo, sí que se pueden llegar a considerar recomendables, ya que si no se cierran muchas puertas. La posesión del título universitario, en cambio, sí que es una cualidad muy importante y valorada.

Tabla 4.12: Duración de los contratos para empleados

| Tipo de contrato | % sobre el total de ofertas de empleados |
|---|---|
| Hasta un 1 año | 8,11% |
| Más de un año | 0,90% |
| Indefinido | 55,86% |
| Periodo de prueba más indefinido | 5,41% |
| Duración determinada | 28,83% |
| Autónomo | 0,90% |

Elaboración propia a través de Infojobs

En cuanto a las condiciones laborales ofertadas, los datos mejoran respecto a los becarios. Casi todos los trabajos son a jornada completa, el 86,03%, y en la mayoría de las ofertas ofrecen un contrato indefinido, en un 55,86%. El salario medio no es muy elevado ya que son poco mas de 1500€ brutos mensuales, pero también hay que tener en cuenta que el nivel de requisitos exigidos no es muy alto.

Para finalizar con este grupo de ofertas de trabajo dirigidas a ocupar puestos de empleado, resulta interesante debido a que los porcentajes están ajustados, comparar las

condiciones laborales ofertadas en puestos que se requieren un nivel alto de inglés, experiencia, estudios y manejo de programas informáticos con la media de las ofertas dirigidas a empleados.

En las ofertas de trabajo, en las cuales se necesita tener un nivel alto o excelente de inglés y van dirigidas a ocupar puestos de empleado, el salario bruto medio anual aumenta a los 21.206€ (2.539€ de diferencia), la jornada completa también aumenta hasta el 92,59% en cambio los contratos indefinidos descienden hasta el 46,29%.

En segundo lugar, en las ofertas de trabajo en las cuales se necesita un alto grado de experiencia (mínimo de 4 años) y van dirigidas a ocupar puestos de empleado, el salario medio asciende hasta los 21.966€ (3.299€ de diferencia), la jornada completa asciende hasta el 91,3% y los contratos indefinidos suponen un 61,9% de este tipo de ofertas con alta experiencia.

Para las ofertas de trabajo, en las cuales se requiere un título universitario y van dirigidas a ocupar puestos de trabajo de empleado, tienen un salario de 20.986€ (2.319€ de diferencia), la jornada completa aumenta hasta el 95,6% y los contratos indefinidos son ofrecidos en un 48,4% de este tipo de ofertas. Para contrastar mejor, si nos centramos en ofertas de trabajo que requieren como estudios un grado medio o superior y van dirigidas a empleados, el salario medio es de 14.062€. Aquí se ve la gran importancia que tiene un título universitario, ya que no solo influye en el salario sino que afecta a todas las condiciones laborales.

Como último apunte, en las ofertas de trabajo, en las cuales se requiere el manejo de programas informáticos específicos y van dirigidas a ocupar puestos de empleado, el salario bruto medio anual es de 18.773€ (106€ de diferencia), la jornada completa es de un 84,74% y los contratos indefinidos suponen un 54,9% de este tipo de ofertas.

Existe una diferencia muy positiva en cuanto a las condiciones laborales si se cuenta con estas últimas cualidades profesionales a la hora de optar a puestos de trabajo de empleados.

Especialistas

El grupo que vamos a analizar en este apartado, se compone de las ofertas de trabajo que van dirigidas a ocupar puestos de trabajo como especialistas de algún sector, departamento, zona, función o similares. Estas ofertas de trabajo suponen un 14,79% del total de ofertas analizadas. Estos puestos de trabajo tienen ya una determinada responsabilidad, ya que puedes estar al cargo de un grupo de profesionales, pero tus decisiones sobre la empresa siguen estando limitadas por los mandos intermedios o directores. Para poder optar a este puesto de trabajo es imprescindible poseer un título universitario, este es requerido en el 91,2% de estas ofertas, tan solo el restante 8,8% de las ofertas se pide como estudios mínimos el título de grado superior en administración y finanzas. La experiencia mínima exigida aumenta, tal y como se observa en la tabla 4.13, la experiencia media es un poco más de 3 años y 5 meses. Destaca que el 20,59% de las ofertas de especialista piden 5 años como mínimo de experiencia profesional previa.

Tabla 4.13: Años de experiencia requerida para puestos de especialista

| Experiencia mínima | % sobre el total de ofertas de especialista |
|--------------------------|---|
| Sin experiencia | 2,94% |
| 1 año | 5,88% |
| 2 años | 20,59% |
| 3 años | 32,35% |
| 4 años | 11,76% |
| 5 años | 20,59% |
| 7 años | 2,94% |
| 8 años | 2,94% |
| Experiencia media | 3,44 años |

Elaboración propia a través de Infojobs

El nivel de inglés, como casi todos los análisis realizados, es un factor importante y en este caso lo es, pero no lo es tanto. Ninguna oferta de trabajo para especialista requiere un nivel excelente en inglés para ocupar este cargo. Sin embargo sí que piden un nivel alto en el 35,3% de estas ofertas. En el 17,6% de este tipo de ofertas simplemente valora que tengas conocimientos de inglés pero no requieren ningún nivel. Por último en el 35,3% de este tipo de ofertas no es necesario tener conocimiento del idioma. En cuanto a las demás cualidades, la que más destaca es el conocimiento del plan general contable,

requerida en un 47,1% de las ofertas. Esta cualidad parece lógica ya que un puesto de especialista muy ofertado es el de controlador contable. El resto de cualidades profesionales son menos demandadas. El manejo del paquete Office se pide en un 29,4%, el manejo de programas informáticos específicos en un 38,2%, y las diferentes actitudes laborales como la actitud proactiva o resolutive y la actitud comunicativa o organizativa se requieren ambas en un 32,4% de las ofertas para especialistas. Si se exigen ambas a la vez, el porcentaje cae hasta un 20,6% de las ofertas para especialistas.

A diferencia de los otros análisis realizados desde diferentes puntos de vista, esta vez la posesión de un título de máster o postgrado aumenta su importancia hasta un 20,6% en este tipo de ofertas. Este porcentaje sigue siendo muy pequeño teniendo en cuenta el coste monetario que supone tener un máster o postgrado.

Las condiciones laborales para este tipo de ofertas son mejores que la media general, exceptuando el número de contratos indefinidos, que disminuye hasta el 48,3% de las ofertas de trabajo de especialista. Esta disminución se contrarresta con el aumento de los contratos en los que previamente existe un periodo de prueba antes de ser indefinido. Estos últimos contratos suponen un 13,8%, casi 10 puntos porcentuales mayor que la media general. Las demás condiciones laborales aumentan, en comparación con la media general. El salario medio se sitúa en 26.211€ siendo el rango salarial de 18.000€ a 30.000€ el más multitudinario con un 69,3% de las ofertas para especialistas. La jornada completa supone 94,2% de este tipo de ofertas, el resto de ofertas son a tiempo parcial o jornadas laborales intensivas ambas con un 2,9%.

Mandos intermedios

Las ofertas dirigidas a ocupar puestos de mandos intermedios suponen 12,17% del total de ofertas, siendo el segundo grupo que mayor salario medio tiene con 29.323€. Para poder ocupar estos puestos de gran responsabilidad, se necesitan tener unas cualidades profesionales a un nivel muy parecido a las que tienen las ofertas de especialistas, excepto en el nivel de experiencia. Para cumplir el perfil profesional de este tipo de puestos, al igual que el de especialista, es imprescindible tener una educación universitaria. Esta educación universitaria es exigida en el 92,9% de las ofertas de mandos intermedios. Tan solo en el 7,1% se pide como educación mínima el grado superior en administración y finanzas. Sorprende que al aumentar la responsabilidad de

los puestos, el inglés es una cualidad cada vez es menos exigida en comparación con las ofertas para empleados. También hay que matizar que cuanto más alta es la responsabilidad de puestos el nivel de inglés tiende a los extremos. Con esto quiero decir que, aumenta el número de ofertas en las cuales no es necesario, pero cuando es necesario, el nivel que se exige es alto o excelente, sin dar oportunidad a otros niveles intermedios. En el 50% de estas ofertas no es un requisito saber inglés, en un 10,7% simplemente se valora, y en el resto de ellas el nivel exigido es de alto, en un 28,6%, o de excelente en un 10,7%.

En cuanto a la experiencia los datos no indican lo mismo. Cuanto más alto es el puesto y más responsabilidad conlleva, mayor es la experiencia mínima requerida. Para las ofertas que van dirigidas a ocupar puestos de mando intermedio la experiencia media exigida es de 5 años y casi 7 meses, más de dos años de diferencia con los especialistas. La experiencia mínima exigida y sueldo medio están directamente relacionados de forma positiva.

Para poder optar a estos puestos de trabajo, el plan general contable se requiere en un 67,9% de las ofertas. El manejo del paquete Office se exige en un 32,1% y el manejo de programas informáticos específicos es requisito en un 47,1% de este tipo de ofertas. Una cualificación, muy poco demanda en la mayoría de los casos, es la posesión de un título de máster o postgrado. Para este grupo de ofertas este requisito supone tan solo 7,1%, muy inferior al 20,6% de las ofertas de especialistas. Tener una actitud proactiva o resolutoria se contempla en el 32,1% de estas ofertas. Mientras que una actitud comunicativa u organizativa se requiere en un 35,7% para ofertas dirigidas a mandos intermedios.

Tabla 4.14: Rangos salariales de las ofertas de mando intermedio

| Rango salarial | % sobre el total de ofertas de mando intermedio |
|----------------------|---|
| De 0 a 6.000€ | 0,0% |
| De 6.001€ a 12.000€ | 5,9% |
| De 12.001€ a 18.000€ | 23,5% |
| De 18.001 a 24.000€ | 11,8% |
| De 24.001€ a 30.000€ | 11,8% |
| De 30.001 a 36.000€ | 17,6% |
| Más de 36.001€ | 29,4% |

Elaboración propia a través de Infojobs

En cuanto a las condiciones laborales ofertadas por parte de las empresas para ocupar puestos de mando intermedio aumentan. En un 96,4% de estas ofertas de trabajo se ofrece jornada completa y tan solo en un 3,6% se ofrece una jornada parcial. Como se puede contemplar en la tabla 4.14, el nivel salarial de este grupo de ofertas tiene un nivel muy alto. En el 29,4% de estas ofertas de trabajo, el salario anual es mayor de 36.000€ brutos y en un 17,6% el salario percibido está entre los 30.000€ y 36.000€ brutos anuales. Este tipo de ofertas, tal como hemos mencionado antes, tiene un salario medio de 29.323€, esto es mas de tres mil euros de diferencia con los especialistas. Las ofertas dirigidas a ocupar mandos intermedios, en el 72,7% son con contratos indefinidos mientras que en el 22,7% son contratos con una duración determinada. El restante 4,5% corresponde a contratos de corta duración no superiores a un año.

Dirección o gerencia

En este último apartado se analizan las ofertas de trabajo que van dirigidas a ocupar puestos de directores o gerentes. Este tipo de ofertas no son muy comunes, ya que tan solo suponen un 5,65% del total de las ofertas de trabajo. Para poder ocupar estos puestos de gran responsabilidad y alto mando es requisito totalmente imprescindible poseer un título universitario. Tener una educación universitaria es requerida en el 100% de este tipo de ofertas. Se puede observar, con todo lo analizado anteriormente, que la educación universitaria se hace cada vez más importante cuanto mayor es el nivel de responsabilidad del puesto a ocupar.

Si se quiere optar a puestos de trabajo de alta responsabilidad y mando, esta vez sí que es de gran ayuda haber realizado un máster o postgrado. Para este grupo de ofertas, la posesión de máster o postgrado se exige en un 46,2%. Es realmente en este grupo de ofertas, donde esta cualificación es útil y valorada por las empresas a la hora de seleccionar al profesional.

Otros conocimientos menos valorados en este tipo de ofertas son el manejo del paquete office, que tan solo se requiere en un 23,1%. El manejo de programas informáticos específicos, los cuales son valorados en un 30,8% de este tipo de ofertas. Mostrar una actitud proactiva o resolutive es un requisito que aumenta en comparación con las ofertas de mandos intermedios, siendo esta vez valoradas en un 38,5%. En cambio tener una actitud comunicativa u organizativa se valora menos que en el grupo de mandos intermedios, ya que se requieren esta vez en un 30,8%. Estos conocimientos y aptitudes

no son muy demandados para este tipo de ofertas de trabajo. Por lo que se ve, las empresas se centran en contratar a profesionales con otras cualidades profesionales.

Las empresas para cubrir estos puestos de trabajo muestran mucho interés en que el candidato tenga un amplio conocimiento del PGC. Esta cualidad es requerida en el 76,9% de las ofertas de trabajo para directivos o gerentes. La capacidad de hablar inglés también es muy importante a la hora de poder optar a estos tipos de puestos. En el 46,2% de estas ofertas no se necesita saber absolutamente nada de inglés. Sin embargo cuando se exige, se necesita tener un nivel excelente, requisito en el 30,8% de estas ofertas, o un nivel alto exigido en el 23,1%. Es decir no hay término medio, o te encuentras ofertas de trabajo donde el inglés no es necesario o si se requiere se exige un nivel alto o excelente.

En cuanto a la experiencia requerida en este tipo de ofertas dirigidas a ocupar estos puestos de alta responsabilidad, es lógico que las empresas busquen a profesionales con una extensa carrera profesional. Tal como se observa en la tabla 4.15 el nivel de experiencia mínima requerida es altísimo. Cerca de la mitad de este tipo de ofertas, un 46,15%, requiere un mínimo de 10 años en puestos similares. Este es un requisito muy costoso de adquirir por parte de los profesionales.

Tabla 4.15: Años de experiencia mínima requerida para ocupar puestos de dirección o gerencia

| Años de experiencia | % sobre el total de ofertas de directivos o gerentes |
|---------------------|--|
| 2 años | 7,69% |
| 3 años | 15,38% |
| 5 años | 30,77% |
| 10 años | 46,15% |

Elaboración propia a través de Infojobs

La experiencia media para este tipo de ofertas es de 6,77 años, es decir unos 6 años y 9 meses de experiencia media. Este nivel de experiencia es el más alto de todo el análisis realizado en este trabajo. Parece ser que para poder optar a este tipo de puestos las empresas se basan en cuatro principales cualidades: una extensa experiencia profesional, alto nivel de inglés, el manejo del PGC y la posesión de un título universitario. Estas cuatro cualificaciones son requeridas en la mayoría de las ofertas de trabajo dirigidas a directores o gerentes.

Una vez analizados las cualidades requeridas por parte de las empresas, pasamos a ver las condiciones laborales que se ofrecen en estas ofertas de trabajo. En todas las ofertas de trabajo dirigidas a directores o gerentes, en el 100%, la jornada laboral es a tiempo completo. No hay ninguna empresa que quiera un directivo que trabaje tan solo 4 horas. La duración del contrato para este tipo de ofertas de trabajo es en un 80% contratos indefinidos, mientras que el restante 20% son contratos que ofrecen un periodo de prueba y, si el profesional da la talla, se le hace un contrato indefinido. Como vemos las empresas quieren a sus altos cargos con contratos laborales estables y fijos. Estos contratos dirigidos a directivos o gerentes van acompañados de una alta remuneración económica. En el 22,2% de estas ofertas de trabajo tienen un salario entre 24.000€ y 30.000€. Este es el rango salarial más bajo que ofrecen las empresas para ocupar este tipo de puestos. En un 11,1% de estas ofertas, ofrecen un salario bruto anual entre 30.000€ y 36.000€. Mientras que el resto en de ofertas, un 66,7%, ofrecen un salario bruto medio de más de 36.000€. El salario medio de este grupo de ofertas de trabajo es de 50.722€ brutos al año.

Como podemos ver, el nivel de cualidades profesionales es bastante alto. Pero estos altos requisitos conllevan a unas grandes condiciones laborales. Si se tienen las cualidades antes mencionadas, lo cual no es fácil, hace que un profesional pueda optar sin problemas a puestos de directivos o gerentes y con ello tener un contrato estable excelentemente remunerado.

CONCLUSIONES

El objetivo general de este trabajo es estudiar las cualificaciones profesionales exigidas por los agentes privados en el campo de la economía y empresa en un mercado laboral en crisis.

Las empresas privadas requieren que sus profesionales tengan un determinado nivel de competencias profesionales que dependen del tipo de puesto al que vaya dirigida la oferta de empleo. Hoy en día en España nos encontramos en un mercado laboral cambiante. En el año 2009 el Gobierno de España realizó una reforma laboral, con la que se pretende dar más flexibilidad y corregir ciertos problemas de rigidez sufridos por la crisis económica de 2007.

Las empresas, en general, basan sus requisitos de empleo en la posesión de una educación universitaria junto con una buena y extensa experiencia laboral. Estos dos son los requisitos básicos que hay que tener para poder optar a un buen puesto de trabajo. Existen otras cualificaciones profesionales que las empresas exigen, en mayor o menor nivel, dependiendo de la calidad del puesto de trabajo que se oferta.

Además se han identificado las ofertas de empleo en el ámbito económico empresarial a través de un portal de empleo. A lo largo del trabajo hemos conocido los requisitos exigidos en las ofertas de empleo: edad, titulaciones, experiencia, idiomas, otras competencias o conocimientos.

Durante el seguimiento realizado, se han analizado 230 ofertas de empleo del ámbito económico empresarial publicadas a través del portal de empleo web Infojobs. Este portal web es de los más conocidos y utilizados en el ámbito nacional. En las ofertas analizadas se requerían una variedad de requisitos profesionales, los cuales el aspirante debe de tener para optar al puesto de trabajo. Estos requisitos, junto con el nivel con el que se exige cada uno de ellos, son:

Nivel de estudios: Educación universitaria 73,5%, grado superior 15,2%, ser estudiante universitario 4,8%, grado medio 3,9%, ESO o bachillerato 2,2% y máster 0,4%.

Experiencia mínima: hasta un año 25%, dos o tres años 47%, cuatro o cinco años 23% y más de cinco años 5%.

Nivel de inglés: No lo requieren 40%, valorable 11%, nivel medio 6%, nivel medio-alto 3%, nivel alto 33% y nivel excelente 7%.

Manejo del paquete Office: Si 40% y no 60%.

Conocimiento del PGC: Si 48% y no 52%.

Capacidad proactiva o resolutive: Si 30% y no 70%.

Capacidad comunicativa o organizativa: Si 35% y no 65%

Manejo de programas informáticos específicos: Si 41% y no 59%

Posesión de vehículo propio: Si 8% y no 92%

Residente de la zona: Si 35% y no 65%

Posesión de máster o postgrado: Si 11% y no 89%

En general, destaca como requisitos más demandados la posesión de una educación universitaria, una experiencia mínima entre 2 y 5 años, un nivel alto o excelente de inglés, el conocimiento del PGC y el manejo de programas informáticos específicos.

Por otra parte se han analizado los tipos de contrato ofertados por parte del sector privado junto con un mayor conocimiento del perfil profesional demandado para esos contratos ofertados.

En general las condiciones laborales que ofrecen las empresas para los profesionales del ámbito económico empresarial son razonadamente buenas. En el 53,5% de estos contratos se ofrece una duración indefinida. La jornada completa es ofrecida en el 86,5% de los contratos. Mientras que el salario medio asciende hasta los 21.723€. Estos datos varían en función de las características de los puestos. Cuanto más alto es el cargo o responsabilidad, mejores son las condiciones laborales de los contratos. Para las ofertas de trabajo que corresponden a puestos de empleado, los contratos indefinidos suponen un 55,86%, la jornada completa se ofrece en un 86,03% y el salario medio es de 18.687€. En cambio para las ofertas de trabajo que corresponden a directores o gerentes, los contratos indefinidos suponen un 80%, la jornada completa es ofrecida en el 100% de los contratos y el salario medio asciende a 50.722€.

Esta relación existente entre las condiciones laborales con el tipo de puesto o responsabilidad esta cimentada en el nivel de cualidades profesionales requerido. Es decir, las mejores condiciones laborales que tienen las ofertas dirigidas a directores o gerentes van acompañadas de un alto nivel de cualificación. El nivel de experiencia y de estudios exigido es mucho mayor en las ofertas de empleo, en las cuales tienen un salario alto y un alto porcentaje de contratos indefinidos, que en las ofertas con salario bajo y con contratos de corta o determinada duración.

Los contratos de larga duración e indefinidos exigen en un 80,9% que los candidatos a ese contrato tengan como estudios mínimos un título universitario en el ámbito de la economía y empresa. La experiencia media exigida es de 3,4 años mientras que un nivel alto de inglés es exigido en un 35,7%. El salario medio de los contratos de larga duración es de 24.742€ y en un 90,4% son contratos con una jornada completa.

Como vemos, los contratos de larga duración van unidos a unos altos requisitos profesionales y a unas mejores condiciones laborales. Estos requisitos y condiciones laborales de los contratos de larga duración son superiores a la media general.

Hay que señalar, que el trabajo temporal en este ámbito afortunadamente es muy bajo, ya que tan solo el 2,7% de ofertas de trabajo ofrecen un contrato temporal.

Las condiciones laborales analizadas en general, junto con el nivel de ofrecimiento, son:

Tipo de jornada: Jornada completa 86,5%, jornada parcial 11%, jornada intensiva 2% y jornada flexible 0,5%

Tipo de contrato: Indefinidos 53,5%, hasta un año 7,5%, mas de un año 1%, con periodo de prueba más indefinido 4,3%, contrato de autónomo 1,1%, temporales 2,75% y duración determinada 29,9%.

Salario bruto medio anual: 21.723€

Además hemos tratado de conocer el nivel de precariedad en las ofertas de empleo existentes en el campo de la economía y empresa en un mercado laboral en crisis.

Las condiciones laborales ofrecidas para los profesionales de la economía y empresa en general no son precarias. Ya que más de la mitad de los contratos son indefinidos, el contrato temporal es mínimo y el sueldo bruto medio mensual supera los 1800€. Estos datos parecen indicar que el mercado laboral ofrece unas condiciones laborales razonadamente buenas. Sin embargo existe un grupo de ofertas de trabajo dirigidas a becarios en las cuales las condiciones laborales dejan mucho que desear. Este grupo de ofertas tan solo supone un 8,26% del total, pero es suficientemente cuantioso para darnos cuenta del nivel de precariedad existente. Las ofertas de trabajo de becario tienen un salario bruto medio mensual de 480€ y los contratos en un 73,3% son de duración determinada, normalmente unos 6 meses. Los contratos de larga duración en este grupo de ofertas no tienen constancia. Sin embargo, ante estas bajas condiciones laborales, las horas de trabajo son prácticamente las mismas, ya que la jornada parcial en este caso únicamente supone un 5,3%. Es decir, en las ofertas de becarios el salario medio mensual no llega a 500€ y casi tres de cada cuatro contratos son de duración determinada.

Ante estas condiciones laborales tan precarias, el nivel de requisitos profesionales debería ser similar, pero no es así. Para las ofertas de becarios se requiere que el profesional tenga un nivel alto de inglés, un 36,8%, que maneje el paquete informático office, un 52,6% y que tenga el título universitario, un 42,1% o sea estudiante universitario 47,4%. El único requerimiento que no exigen es la experiencia, ya que tan solo en el 5,26% exigen un año de experiencia, en el resto de ofertas no se necesita.

Como vemos, existe un nivel precario en las ofertas dirigidas a becarios. Los profesionales recién graduados o estudiantes, al no tener experiencia profesional, tienen que aceptar estas condiciones laborales. Parece ser que es la única manera de conseguir experiencia en el mercado laboral. Sin experiencia no se puede optar a casi ningún puesto de trabajo con mejores condiciones laborales.

Una de las conclusiones que se ha podido extraer de este trabajo es que la posesión de un máster o postgrado no es una cualificación muy valorada por parte de las empresas. Esta especialización no es muy útil a la hora de encontrar trabajo para los profesionales recién graduados o con poca experiencia laboral. En las ofertas donde más se valora estos estudios son en las ofertas dirigidas a directores o gerentes, en la cuales también se pide una altísima experiencia laboral.

En el mercado laboral actual en el que nos encontramos, es mucho más recomendable para los profesionales recién graduados de ADE o similares, invertir tiempo en conseguir experiencia, manejar el inglés, tener conocimientos informáticos y del PGC, que invertir ese tiempo en la realización de un máster o postgrado.

Por último, otra conclusión a la que se ha llegado es que la experiencia es un aspecto crítico, vital para poder llevar una buena trayectoria profesional. La experiencia es un grado más en cuanto a remuneración anual, en cuanto al tipo de puesto al que se opta y en cuanto al tipo de contrato que se ofrece.

BIBLIOGRAFÍA

- ACEMOGLU, D Y ROBINSON, J.A. (2012): *Por qué fracasan los países*. Deusto, Bilbao.
- BRUNET, I Y MORELL, A. (1998): *Clases, educación y trabajo*. Trotta, Madrid.
- CORRAL, A. (2014): “La crisis pone a los jóvenes entre el empleo precario y la especialización”. *Diario del alto Aragón*. Página 6.
- FLORIDA, R. (2010): *La clase creativa. La transformación de la cultura del trabajo y el ocio en el siglo XXI*. Paidós, Madrid.
- FUNDACION C.Y.D (2014): Las universidades españolas. Una perspectiva autonómica. fundacioncyd.org. [Enero 2015].
- GARCÍA DELGADO, J.L. (2010): *Lecciones de economía española*. Aranzadi, Cizur Menor.
- KÖLHER, H.D Y MARTÍN ARTELES, A. (2005): *Manual de sociología del trabajo y las relaciones laborales*. Delta publicaciones, Madrid.
- LIBRO BLANCO. (2005): Título de grado en economía y empresa. Aneca.es. [Diciembre 2014]
- MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, GOBIERNO DE ESPAÑA. (2013): Informe de evaluación del impacto de la reforma laboral. empleo.gob.es. [Enero 2015]
- OFFE, C. (1992): *La sociedad del trabajo. Problemas estructurales y perspectivas de futuro*. Alianza, Madrid.
- PAC SALAS, D. (2009). *Trayectorias sociales de jóvenes en Zaragoza*. Tesis doctoral. Universidad de Zaragoza.
- PAN, C Y MARÍN, L. (2014) “España depende del turismo, de ahí los datos de paro”. *Eleconomista.es*. [Diciembre 2014]
- SANSO, M. –director- (2014): *Prospectiva de empleabilidad Aragón 2025*. aragon.es/cesa. CESA, Zaragoza. [Enero 2015]
- TORRES MENARGEZ, A. (2014) “Los titulados en ciencias e ingeniería que transformarán el mercado”. *Economía.elpais.com*
- UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA. Estadísticas unizar 2014. Fecem.unizar.es [Enero 2015]

ANEXO I: TABLAS UNIVARIANTES

Tabla 1: Distribución según los tipos de puestos de trabajo

| Tipos de puestos de trabajo | % sobre el total de ofertas |
|-----------------------------|-----------------------------|
| Becarios | 8,26% |
| Empleados | 59,13% |
| Mandos intermedios | 12,17% |
| Especialistas | 14,79% |
| Dirección o gerencia | 5,65% |

Elaboración propia a través de Infojobs

Tabla 2: Mínimo de experiencia requerida

| Mínimo de experiencia | % sobre el total de ofertas |
|-----------------------|-----------------------------|
| 0 años | 16% |
| 1 año | 9% |
| 2 años | 23% |
| 3 años | 24% |
| 4 años | 7% |
| 5 años | 16% |
| 6 años | 0% |
| 7 años | 1% |
| 8 años | 1% |
| 9 años | 0% |
| 10 años | 3% |

Elaboración propia a través de Infojobs

Tabla 3; Nivel de inglés requerido

| Nivel de inglés | % sobre el total de ofertas |
|------------------|-----------------------------|
| No requiere | 40% |
| Se valora | 11% |
| Nivel Medio | 6% |
| Nivel Medio-Alto | 3% |
| Nivel Alto | 33% |
| Nivel Excelente | 7% |

Elaboración propia a través de Infojobs

Tabla 4: Manejo de paquete Office

| Manejo de Microsoft Office | % sobre el total de ofertas |
|----------------------------|-----------------------------|
| Si | 40% |
| No | 60% |

Elaboración propia a través de Infojobs

Tabla 5: Manejo de programas informáticos específicos

| Manejo de programas informáticos | % sobre el total de ofertas |
|----------------------------------|-----------------------------|
| Si | 41% |
| No | 59% |
| SAP | 31% |
| A3 | 7% |
| ContaPlus | 12% |
| ERP | 17% |
| CRM | 3% |
| Navision | 11% |
| Logic Clas | 4% |
| Sage Murano | 6% |
| Otros | 9% |

Elaboración propia a través de Infojobs

Tabla 6: Vehículo propio

| Vehículo propio | % sobre el total de ofertas |
|-----------------|-----------------------------|
| Si | 8% |
| No | 92% |

Elaboración propia a través de Infojobs

Tabla 7: Residente en la zona

| Residente en la zona | % sobre el total de ofertas |
|----------------------|-----------------------------|
| Si | 35% |
| No | 65% |

Elaboración propia a través de Infojobs

Tabla 8: Posesión de título de máster o postgrado

| Posesión de máster | % sobre el total de ofertas |
|--------------------|-----------------------------|
| Si | 11% |
| No | 89% |

Elaboración propia a través de Infojobs

Tabla 9: Tipo de jornada laboral

| Jornadas laborales ofertadas | % sobre el total de ofertas |
|------------------------------|-----------------------------|
| Parcial | 11% |
| Completa | 86,50% |
| Intensiva | 2% |
| Flexible | 0,50% |

Elaboración propia a través de Infojobs

Tabla 10: Duración del contrato

| Tipo de contrato | % sobre el total de ofertas |
|--|-----------------------------|
| Contratos de hasta 1 año de duración | 7,5% |
| Contratos de más de un año de duración | 1,0% |
| Contratos indefinidos | 53,5% |
| Contratos con periodo de prueba más indefinido | 4,3% |
| Contratos de duración determinada pero no explícita en la oferta | 29,9% |
| Contratos de autónomos | 1,1% |
| Temporal mas incorporación | 2,7% |

Elaboración propia a través de Infojobs

Tabla 11; Salario bruto anual percibido

| Rangos salariales | % sobre el total de ofertas |
|-------------------------|-----------------------------|
| Entre 0€ y 600€ | 2,8% |
| Entre 6001€ y 12000€ | 9,8% |
| Entre 12001€ y 18000€ | 22,4% |
| Entre 18001€ y 24000€ | 34,3% |
| Entre 24001€ y 30000€ | 14,0% |
| Entre 30.001€ y 36.000€ | 6,3% |
| Entre 36.001€ y 42.000€ | 5,6% |
| Entre 42.001€ y 48.000€ | 0,7% |
| Entre 48.001€ y 54.000€ | 0,7% |
| Entre 54.001€ y 60.000€ | 1,4% |
| Más de 60.001€ | 2,0% |

Elaboración propia a través de Infojobs

Tabla 12: Conocimientos del Plan General Contable

| Conocimientos del PGC | % sobre el total de ofertas |
|-----------------------|-----------------------------|
| Si | 48% |
| No | 52% |

Elaboración propia a través de Infojobs

Tabla 13: Capacidad resolutive o proactiva

| Capacidad resolutive o proactiva | % sobre el total de ofertas |
|----------------------------------|-----------------------------|
| Si | 30% |
| No | 70% |

Elaboración propia a través de Infojobs

Tabla 14: Capacidad organizativa o comunicativa

| Capacidad organizativa o comunicativa | % sobre el total de ofertas |
|---------------------------------------|-----------------------------|
| Si | 35% |
| No | 65% |

Elaboración a través de Infojobs

Tabla 15: Nivel de estudios requerido

| Nivel de estudios | % sobre el total de ofertas |
|--------------------------|-----------------------------|
| Título universitario | 73,50% |
| Grado Superior | 15,20% |
| Grado Medio | 3,90% |
| Máster | 0,40% |
| ESO, Bachiller | 2,20% |
| Estudiante universitario | 4,80% |

Elaboración propia a través de Infojobs

Tabla 16: Tasa de empleo de los estudiantes de ADE según el centro universitario en que han estudiado

| Provincia | Nº de titulados | 2014 | 2013 | 2012 | 2011 |
|----------------------------------|-----------------|--------|--------|--------|--------|
| Lleida | 26 | 92,30% | 88,50% | 88,50% | 76,90% |
| Privada Vic-Central de Catalunya | 13 | 92,30% | 84,60% | 76,90% | 76,90% |
| Illes Balears | 59 | 84,70% | 86,40% | 74,60% | 67,80% |
| Privada Oberta de Catalunya | 263 | 84,40% | 84,00% | 83,70% | 85,90% |
| Privada Antonio de Nebrija | 110 | 83,60% | 86,40% | 83,60% | 80,90% |

| | | | | | |
|---|------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Girona | 79 | 82,30% | 81,00% | 84,80% | 62,00% |
| Rey Juan Carlos | 349 | 81,70% | 78,50% | 76,20% | 55,90% |
| Privada Deusto | 272 | 81,30% | 81,60% | 82,40% | 56,30% |
| Privada Internacional de Catalunya | 37 | 81,10% | 81,10% | 64,90% | 75,70% |
| Rovira i Virgili | 147 | 78,90% | 73,50% | 71,40% | 55,10% |
| Autónoma de Barcelona | 252 | 78,60% | 78,20% | 74,60% | 70,20% |
| Privada Francisco de Vitoria | 65 | 78,50% | 70,80% | 73,80% | 58,50% |
| Valladolid | 165 | 78,20% | 70,90% | 63,60% | 35,20% |
| Zaragoza | 301 | 77,70% | 71,40% | 63,10% | 40,90% |
| Autónoma de Madrid | 416 | 76,90% | 71,60% | 70,00% | 48,10% |
| Privada Católica de Valencia San Vicente Mártir | 43 | 76,70% | 65,10% | 60,50% | 37,20% |
| Privada Católica Santa Teresa de Jesús de Ávila | 17 | 76,50% | 70,60% | 47,10% | 23,50% |
| Alcalá | 127 | 76,40% | 73,20% | 66,90% | 55,90% |
| La Rioja | 62 | 75,80% | 77,40% | 67,70% | 38,70% |
| A Coruña | 148 | 75,70% | 66,90% | 66,90% | 37,20% |
| Privada Abat Oliba CEU | 41 | 75,60% | 58,50% | 63,40% | 43,90% |
| Barcelona | 471 | 75,40% | 74,30% | 73,00% | 62,40% |
| Privada Navarra | 97 | 75,30% | 66,00% | 74,20% | 43,30% |
| Pompeu Fabra | 179 | 74,90% | 77,70% | 73,70% | 56,40% |
| Jaume I de Castellón | 119 | 74,80% | 65,50% | 60,50% | 55,50% |
| Santiago de Compostela | 275 | 74,50% | 68,00% | 61,80% | 34,90% |
| Burgos | 78 | 74,40% | 75,60% | 75,60% | 53,80% |
| Murcia | 133 | 74,40% | 66,90% | 60,20% | 37,60% |
| País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea | 417 | 74,30% | 67,60% | 64,50% | 43,20% |
| Miguel Hernández de Elche | 72 | 73,60% | 59,70% | 48,60% | 45,80% |
| Almería | 86 | 73,30% | 60,50% | 52,30% | 39,50% |
| Politécnica de Cartagena | 74 | 73,00% | 73,00% | 54,10% | 33,80% |

| | | | | | |
|-------------------------------------|-----|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Vigo | 205 | 72,70% | 59,50% | 59,50% | 42,90% |
| MEDIA NACIONAL | | 72,65% | 68,17% | 63,01% | 47,14% |
| Carlos III de Madrid | 383 | 72,60% | 68,70% | 70,80% | 40,50% |
| Complutense de Madrid | 684 | 72,50% | 71,50% | 70,90% | 43,90% |
| Las Palmas de Gran Canaria | 107 | 72,00% | 69,20% | 60,70% | 41,10% |
| Málaga | 187 | 71,70% | 64,20% | 59,90% | 46,50% |
| Sevilla | 286 | 71,30% | 63,60% | 60,80% | 42,00% |
| Pública de Navarra | 167 | 71,30% | 61,70% | 63,50% | 44,30% |
| Huelva | 93 | 71,00% | 58,10% | 50,50% | 33,30% |
| Privada Mondragón Unibertsitatea | 55 | 70,90% | 63,60% | 69,10% | 72,70% |
| Castilla-La Mancha | 330 | 70,00% | 62,40% | 59,40% | 43,60% |
| Privada San Pablo-CEU | 185 | 69,20% | 69,20% | 64,90% | 41,60% |
| Privada Católica San Antonio | 42 | 69,00% | 69,00% | 54,80% | 38,10% |
| Oviedo | 261 | 69,00% | 62,80% | 56,30% | 28,00% |
| Salamanca | 183 | 68,90% | 62,80% | 51,40% | 32,80% |
| Valencia | 424 | 68,60% | 63,40% | 59,70% | 43,90% |
| UNED | 92 | 68,50% | 71,70% | 72,80% | 72,80% |
| Privada Pontificia Comillas | 305 | 68,50% | 70,20% | 69,80% | 59,00% |
| Cantabria | 142 | 66,90% | 62,00% | 58,50% | 25,40% |
| Alicante | 112 | 65,20% | 63,40% | 53,60% | 38,40% |
| Córdoba | 194 | 64,90% | 61,90% | 53,60% | 41,80% |
| Granada | 366 | 64,20% | 57,10% | 50,50% | 36,30% |
| León | 152 | 63,80% | 61,80% | 53,90% | 35,50% |
| Privada Europea de Madrid | 58 | 63,80% | 60,30% | 50,00% | 46,60% |
| Extremadura | 124 | 63,70% | 58,10% | 53,20% | 37,90% |
| Politécnica de Valencia | 149 | 63,10% | 64,40% | 53,00% | 44,30% |
| La Laguna | 113 | 62,80% | 60,20% | 46,00% | 31,90% |

| | | | | | |
|------------------------------|-----|--------|--------|--------|--------|
| Cádiz | 127 | 60,60% | 57,50% | 50,40% | 37,00% |
| Jaén | 102 | 55,90% | 47,10% | 40,20% | 28,40% |
| Privada Alfonso X El Sabio | 42 | 54,80% | 64,30% | 52,40% | 38,10% |
| Privada Cardenal Herrera-CEU | 24 | 50,00% | 41,70% | 33,30% | 25,00% |

Fuente: El País (2014)

Tabla 17; Tasa de empleo de los estudiantes de Economía según el centro universitario en que han estudiado

| Provincia | Nº de titulados | 2014 | 2013 | 2012 | 2011 |
|------------------------|-----------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Illes Balears | 44 | 81,80% | 68,20% | 50,00% | 27,30% |
| UNED | 59 | 81,40% | 79,70% | 76,30% | 83,10% |
| Murcia | 39 | 79,50% | 74,40% | 71,80% | 38,50% |
| Girona | 27 | 77,80% | 70,40% | 63,00% | 48,10% |
| Pompeu Fabra | 144 | 76,40% | 71,50% | 63,90% | 43,10% |
| Rovira i Virgili | 29 | 75,90% | 72,40% | 65,50% | 48,30% |
| Zaragoza | 133 | 75,20% | 69,20% | 64,70% | 48,10% |
| Barcelona | 201 | 75,10% | 68,20% | 62,20% | 53,70% |
| Cantabria | 60 | 75,00% | 63,30% | 58,30% | 38,30% |
| Autónoma de Madrid | 209 | 73,70% | 72,70% | 67,00% | 47,80% |
| Privada Abat Oliba CEU | 7 | 71,40% | 71,40% | 71,40% | 57,10% |
| Autónoma de Barcelona | 110 | 70,90% | 63,60% | 64,50% | 53,60% |
| Pública de Navarra | 56 | 69,60% | 60,70% | 66,10% | 33,90% |
| Valladolid | 26 | 69,20% | 61,50% | 50,00% | 19,20% |
| Sevilla | 100 | 69,00% | 69,00% | 62,00% | 47,00% |
| Rey Juan Carlos | 35 | 68,60% | 71,40% | 65,70% | 71,40% |
| Complutense de Madrid | 157 | 68,20% | 64,30% | 60,50% | 39,50% |
| Privada San Pablo-CEU | 28 | 67,90% | 64,30% | 53,60% | 46,40% |
| Extremadura | 40 | 67,50% | 57,50% | 52,50% | 37,50% |
| La Laguna | 43 | 67,40% | 62,80% | 53,50% | 25,60% |
| Alicante | 58 | 67,20% | 62,10% | 53,40% | 34,50% |
| MEDIA NACIONAL | | 67,17% | 62,65% | 59,04% | 38,80% |

| | | | | | |
|---|-----|--------|--------|--------|--------|
| Alcalá | 96 | 66,70% | 67,70% | 56,30% | 44,80% |
| Carlos III de Madrid | 273 | 66,70% | 63,70% | 61,50% | 37,40% |
| Privada Europea de Madrid | 6 | 66,70% | 66,70% | 83,30% | 33,30% |
| Málaga | 118 | 65,30% | 57,60% | 55,90% | 39,00% |
| Salamanca | 60 | 65,00% | 53,30% | 56,70% | 26,70% |
| A Coruña | 43 | 62,80% | 48,80% | 53,50% | 25,60% |
| Oviedo | 74 | 62,20% | 59,50% | 50,00% | 29,70% |
| Castilla-La Mancha | 63 | 61,90% | 63,50% | 49,20% | 20,60% |
| Las Palmas de Gran Canaria | 28 | 60,70% | 57,10% | 53,60% | 10,70% |
| Santiago de Compostela | 103 | 60,20% | 46,60% | 46,60% | 23,30% |
| Privada Navarra | 25 | 60,00% | 52,00% | 72,00% | 40,00% |
| León | 10 | 60,00% | 60,00% | 60,00% | 10,00% |
| Valencia | 175 | 59,40% | 48,00% | 43,40% | 34,30% |
| País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea | 84 | 58,30% | 56,00% | 56,00% | 32,10% |
| Granada | 199 | 57,80% | 51,80% | 45,20% | 31,20% |
| Vigo | 37 | 56,80% | 43,20% | 37,80% | 27,00% |
| Privada Católica Santa Teresa de Jesús de Ávila | 3 | 33,30% | 66,70% | 66,70% | 66,70% |

Fuente: El País (2014)

ANEXO II: TABLAS MULTIVARIANTES

Tabla 1; Salario medio en función del tipo de puesto

| Tipo de puesto de trabajo | Salario medio |
|---------------------------|---------------|
| Becario | 480 € |
| Empleado | 18.688 € |
| Especialista | 26.211 € |
| Mando Intermedio | 29.323 € |
| Dirección o gerencia | 50.722 € |
| Promedio General | 21.723 € |

Elaboración propia a través de Infojobs

Tabla 2; Salario mensual percibido por becarios

| Rangos salariales | % sobre el total de ofertas de becarios |
|-------------------|---|
| Entre 0 y 300 | 18,20% |
| entre 300 y 600 | 72,70% |
| entre 600 y 1000 | 9,10% |

Elaboración propia a través de Infojobs

Tabla 3: Nivel de inglés requerido a los Becarios

| Nivel de Inglés | % sobre el total de ofertas de becarios |
|--------------------|---|
| No es necesario | 36,2% |
| Valorable | 5% |
| Nivel medio | 10,5% |
| Nivel medio - alto | 5,6% |
| Nivel alto | 37,4% |
| Nivel excelente | 5,3% |

Elaboración propia a través de Infojobs

Tabla 4: Nivel de inglés requerido por parte de las empresas

| Nivel de estudios | % sobre el total de ofertas de empleados |
|--------------------------|--|
| Título universitario | 66,91% |
| Grado Superior | 21,32% |
| Grado Medio | 5,88% |
| Estudiante Universitario | 1,47% |
| ESO, Bachiller | 3,68% |
| Máster | 0,74% |

Elaboración propia a través de Infojobs

Tabla 5: Distribución del salario de las ofertas para ocupar puestos de empleado

| Rangos salariales | % sobre el total de ofertas de empleados |
|----------------------|--|
| De 0€ a 6.000€ | 3,33% |
| De 6.001€ a 12.000€ | 14,44% |
| De 12.001€ a 18.000€ | 26,67% |
| De 18.001€ a 24.000€ | 41,11% |
| De 24.001€ a 30.000€ | 8,89% |
| De 30.001€ a 36.000€ | 3,33% |
| Más de 36.001€ | 2,22% |

Elaboración propia a través de Infojobs

Tabla 6: Duración de los contratos para empleados

| Tipo de contrato | % sobre el total de ofertas de empleados |
|----------------------------------|--|
| Hasta un 1 año | 8,11% |
| Más de un año | 0,90% |
| Indefinido | 55,86% |
| Periodo de prueba más indefinido | 5,41% |
| Duración determinada | 28,83% |
| Autónomo | 0,90% |

Elaboración propia a través de Infojobs

Tabla 7: Años de experiencia requerida para puestos de especialista

| Experiencia mínima | % sobre el total de ofertas de especialista |
|--------------------|---|
| Sin experiencia | 2,94% |
| 1 año | 5,88% |
| 2 años | 20,59% |
| 3 años | 32,35% |
| 4 años | 11,76% |
| 5 años | 20,59% |
| 7 años | 2,94% |
| 8 años | 2,94% |
| Experiencia media | 3,44 años |

Elaboración propia a través de Infojobs

Tabla 8: Rangos salariales de las ofertas de mando intermedio

| Rango salarial | % sobre el total de ofertas de mando intermedio |
|----------------------|---|
| De 0 a 6.000€ | 0,0% |
| De 6.001€ a 12.000€ | 5,9% |
| De 12.001€ a 18.000€ | 23,5% |
| De 18.001 a 24.000€ | 11,8% |
| De 24.001€ a 30.000€ | 11,8% |
| De 30.001 a 36.000€ | 17,6% |
| Más de 36.001€ | 29,4% |

Elaboración propia a través de Infojobs

Tabla 9: Años de experiencia mínima requerida para ocupar puestos de dirección o gerencia

| Años de experiencia | % sobre el total de ofertas de directivos o gerentes |
|---------------------|--|
| 2 años | 7,69% |
| 3 años | 15,38% |
| 5 años | 30,77% |
| 10 años | 46,15% |

Elaboración propia a través de Infojobs